

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 *Phycological Factors*

Faktor psikologis merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi perilaku kerja individu, khususnya dalam konteks preferensi terhadap sistem kerja *Work From Home (WFH)* dan efisiensi kerja. Faktor ini berhubungan dengan kondisi internal individu, seperti motivasi, kepribadian, serta pola pikir yang mendorong atau menghambat seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Maslow (1943) dalam teori hierarki kebutuhan, dorongan psikologis individu untuk bekerja secara produktif berasal dari kebutuhan akan pencapaian diri, rasa memiliki, dan penghargaan, yang menjadi dasar bagi perilaku kerja yang efektif. Dalam penelitian Wong et al. (2023), faktor psikologis terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja dan preferensi bekerja dari rumah, terutama melalui dua variabel utama, yaitu *self-discipline* (disiplin diri) dan *innovativeness* (perilaku inovatif)

Perubahan paradigma kerja akibat pandemi *COVID-19* semakin memperkuat urgensi peran faktor psikologis dalam mendukung sistem kerja fleksibel. Lingkungan kerja berbasis rumah menuntut individu untuk memiliki pengendalian diri yang baik agar mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal tanpa pengawasan langsung. Selain itu, kondisi kerja jarak jauh juga mendorong individu untuk bersikap adaptif dan kreatif agar dapat menyelesaikan berbagai tantangan kerja secara efektif. Oleh karena itu, faktor psikologis menjadi salah satu determinan penting dalam keberhasilan implementasi WFH di berbagai organisasi.

Dua variabel utama yang membentuk faktor psikologis dalam penelitian ini adalah *self-discipline* dan *innovativeness*. Kedua

variabel ini dipilih karena relevansinya yang tinggi terhadap kondisi kerja fleksibel dan kontribusinya dalam meningkatkan efisiensi serta preferensi individu terhadap bekerja dari rumah.

2.1.1.1 Self-Dicipline

Disiplin diri merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan individu dalam bekerja. Disiplin diri mengacu pada kemampuan seseorang dalam mengendalikan perilaku, tetap fokus, serta menjaga konsistensi dalam menyelesaikan tugas tanpa harus diawasi secara langsung. Baumeister et al. (1998) menjelaskan bahwa disiplin diri adalah bentuk kontrol internal yang memungkinkan individu untuk menunda kepuasan demi pencapaian tujuan jangka panjang. Kemampuan ini sangat penting dalam konteks pekerjaan, terutama dalam lingkungan kerja yang memberikan fleksibilitas tinggi, seperti work from home, di mana individu harus memiliki inisiatif dan tanggung jawab tinggi untuk menyelesaikan tugasnya secara mandiri. Dalam konteks efisiensi kerja, disiplin diri memiliki peran penting dalam menentukan seberapa baik seseorang dapat mengelola waktu, menetapkan prioritas, dan menjalankan tugas dengan dedikasi penuh. Wehrt et al. (2020) menyatakan bahwa individu dengan tingkat disiplin diri yang tinggi lebih mampu menghindari gangguan yang tidak perlu serta lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, disiplin diri menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja individu serta mengurangi tingkat stres yang disebabkan oleh pekerjaan yang menumpuk akibat kurangnya perencanaan yang baik

Self-discipline atau disiplin diri merupakan kemampuan individu untuk mengontrol perilaku, emosi, dan keinginannya agar tetap konsisten dalam mencapai tujuan jangka panjang, meskipun menghadapi gangguan atau godaan sesaat. Dalam konteks kerja, *self-discipline* menjadi faktor penting yang menentukan kemampuan seseorang untuk tetap fokus, produktif, dan bertanggung jawab,

terutama ketika bekerja secara mandiri atau tanpa pengawasan langsung, seperti dalam sistem *Work From Home*.

Menurut Duckworth dan Seligman (2005), *self-discipline* berperan lebih besar dibandingkan kecerdasan intelektual dalam memprediksi performa, karena disiplin diri mencerminkan kemampuan untuk bertahan dalam rutinitas, mengelola waktu, serta menunda kepuasan demi pencapaian target yang lebih besar. Hal ini sangat relevan dalam lingkungan kerja modern yang menuntut otonomi tinggi dan ketahanan terhadap distraksi. Claessens et al. (2007) menjelaskan bahwa *self-discipline* berkaitan erat dengan manajemen waktu di tempat kerja. Individu yang memiliki tingkat disiplin diri tinggi cenderung lebih mampu menyusun prioritas, menetapkan tujuan harian, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Keterampilan ini berkontribusi langsung terhadap efisiensi kerja, terutama ketika pekerjaan dilakukan tanpa pengawasan langsung atau dalam sistem kerja fleksibel. Lebih lanjut, Tangney, Baumeister, dan Boone (2004) menyebutkan bahwa *self-discipline* adalah bentuk dari kontrol diri (*self-control*) yang bersifat stabil dan berkelanjutan. Mereka menemukan bahwa individu dengan tingkat kontrol diri tinggi cenderung memiliki performa kerja yang lebih baik, lebih mampu mengelola stres, dan lebih konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan walau dalam kondisi tekanan atau beban kerja tinggi.

Dalam perspektif motivasi, disiplin diri juga sejalan dengan pandangan Tracy (2007) yang menyatakan bahwa kunci dari kesuksesan profesional terletak pada kemampuan untuk melakukan hal-hal yang penting dan tidak menyenangkan secara konsisten. Ia menyebut *self-discipline* sebagai “kemampuan untuk melakukan apa yang harus dilakukan, ketika harus dilakukan, terlepas dari apakah seseorang ingin melakukannya atau tidak”. Dalam konteks *WFH* dan efisiensi kerja, *self-discipline* menjadi semakin krusial karena sistem kerja ini memberikan keleluasaan waktu dan tempat, namun juga

membawa tantangan seperti distraksi dari lingkungan rumah, kelelahan digital, dan keterbatasan supervisi. Oleh karena itu, individu yang memiliki tingkat *self-discipline* tinggi cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan sistem kerja jarak jauh dan mempertahankan efisiensi kerja yang tinggi.

Dimensi utama dalam disiplin diri meliputi kontrol diri, manajemen waktu, serta komitmen dan konsistensi dalam bekerja. Kontrol diri mencerminkan kemampuan individu dalam menahan godaan yang dapat menghambat produktivitas kerja, seperti kecenderungan untuk menunda pekerjaan atau terdistraksi oleh media sosial. Manajemen waktu yang efektif memungkinkan individu untuk menyusun jadwal kerja yang efisien serta menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Sementara itu, komitmen dan konsistensi dalam bekerja menggambarkan sejauh mana individu mampu mempertahankan tingkat dedikasi dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, tanpa tergantung pada pengawasan eksternal.

Dengan memiliki disiplin diri yang tinggi, individu dapat bekerja dengan lebih efektif, menghindari prokrastinasi, dan meningkatkan kualitas hasil kerja mereka. Organisasi yang ingin meningkatkan efisiensi karyawan mereka perlu memberikan dukungan berupa pelatihan pengelolaan waktu serta strategi penguatan kontrol diri untuk membantu individu dalam mengembangkan kebiasaan kerja yang lebih disiplin dan produktif.

2.1.1.2 Innovativeness

Perilaku inovatif merupakan aspek penting dalam dunia kerja yang mencerminkan kemampuan individu untuk berpikir kreatif, menemukan solusi baru, serta menerapkan cara-cara kerja yang lebih efektif. Amabile (1996) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai upaya individu dalam menghasilkan ide-ide baru yang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Inovasi dalam pekerjaan tidak hanya terbatas pada

pengembangan produk atau teknologi baru, tetapi juga mencakup pengoptimalan proses kerja serta perbaikan strategi dalam menyelesaikan tugas.

Dalam lingkungan kerja yang dinamis, perilaku inovatif menjadi semakin krusial untuk meningkatkan daya saing individu dan organisasi. Van Zyl et al. (2021) menegaskan bahwa kreativitas, pemecahan masalah, dan keberanian mengambil risiko merupakan faktor utama dalam perilaku inovatif yang memungkinkan seseorang untuk beradaptasi dengan perubahan serta meningkatkan efektivitas kerja mereka. Individu yang memiliki kemampuan inovatif cenderung lebih proaktif dalam menemukan cara-cara baru untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efisien dan memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Innovativeness atau sikap inovatif merujuk pada kecenderungan individu untuk menerima dan menerapkan ide-ide baru, mencari solusi kreatif, serta berani mengambil risiko dalam menghadapi ketidakpastian. Dalam konteks kerja, khususnya dalam sistem *Work From Home (WFH)*, inovatif menjadi salah satu kompetensi penting yang memungkinkan individu untuk beradaptasi terhadap perubahan, mengembangkan pendekatan baru dalam menyelesaikan tugas, serta mempertahankan efisiensi kerja meskipun bekerja secara mandiri dan fleksibel.

Menurut Hurt, Joseph, dan Cook (1977), sikap inovatif adalah karakteristik psikologis individu yang tercermin dalam keinginan untuk mencoba hal baru, mengeksplorasi ide-ide orisinal, dan tidak terikat pada cara kerja konvensional. Mereka juga mengembangkan *Personal Innovativeness Scale*, yang digunakan secara luas untuk mengukur tingkat keterbukaan seseorang terhadap perubahan dan adopsi inovasi, termasuk dalam lingkungan kerja.

Schumpeter (1934), dalam teori klasiknya tentang inovasi, menjelaskan bahwa inovasi merupakan kekuatan utama dalam

perubahan ekonomi dan sosial. Ia menyebutkan bahwa individu yang inovatif akan mendorong terciptanya nilai baru melalui kreativitas, efisiensi, dan pemanfaatan teknologi. Dalam konteks kerja modern dan digital, kemampuan inovatif membantu karyawan untuk merancang solusi kerja yang lebih cepat, hemat waktu, dan relevan dengan tantangan pekerjaan jarak jauh. Lebih lanjut, Scott dan Bruce (1994) mendefinisikan inovatif sebagai proses tiga tahap: pengenalan ide baru, promosi ide tersebut, dan implementasinya. Dalam organisasi, individu yang memiliki sikap inovatif cenderung aktif dalam mengusulkan perbaikan prosedur, mengevaluasi cara kerja yang ada, dan menunjukkan keberanian dalam mencoba metode baru, termasuk penggunaan alat kolaboratif digital saat bekerja dari rumah.

Dalam sistem kerja *WFH*, di mana fleksibilitas tinggi namun tantangan teknis dan sosial juga meningkat, karyawan yang inovatif memiliki keunggulan kompetitif karena mereka mampu merespons perubahan secara adaptif dan kreatif. Menurut Damanpour dan Schneider (2006), inovasi individu merupakan penentu penting dalam keberhasilan inovasi organisasi, terutama ketika lingkungan kerja bersifat dinamis dan tidak terstruktur. Sikap inovatif juga memiliki hubungan erat dengan motivasi intrinsik dan kepercayaan diri. Amabile (1996) menegaskan bahwa kreativitas dan inovasi tumbuh dari interaksi antara motivasi individu, keterampilan kognitif, dan dukungan lingkungan. Oleh karena itu, organisasi yang mendorong otonomi dan memberikan ruang bagi eksplorasi ide cenderung menghasilkan individu dengan efisiensi kerja yang tinggi, terutama dalam lingkungan kerja fleksibel seperti *WFH*.

Dimensi utama dari perilaku inovatif meliputi kreativitas, pemecahan masalah, serta keberanian dalam mengambil risiko. Kreativitas berkaitan dengan kemampuan individu dalam menghasilkan ide-ide yang unik dan orisinal yang dapat meningkatkan

efisiensi kerja. Pemecahan masalah mencerminkan kemampuan individu dalam mencari solusi yang inovatif saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan, sementara keberanian mengambil risiko menunjukkan kesiapan individu dalam mencoba pendekatan baru dan berbeda, meskipun terdapat ketidakpastian mengenai hasil yang akan diperoleh.

Dalam dunia kerja yang terus berkembang, inovasi menjadi elemen yang sangat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif. Organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk bereksperimen, berbagi ide, serta mengembangkan solusi kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Dengan demikian, perilaku inovatif dapat menjadi pendorong utama bagi peningkatan efisiensi kerja serta pertumbuhan jangka panjang bagi organisasi.

2.1.2 Social Factor (Social Interaction)

Faktor sosial merupakan salah satu elemen penting dalam dunia kerja yang berhubungan dengan interaksi antarindividu di lingkungan organisasi. Dalam konteks pekerjaan, khususnya dengan sistem kerja fleksibel seperti *Work From Home (WFH)*, faktor sosial berperan besar dalam membentuk kenyamanan psikologis, kolaborasi kerja, hingga efisiensi kerja. Menurut Blau (1964), dalam *Social Exchange Theory*, interaksi sosial terjadi berdasarkan prinsip timbal balik yang menciptakan hubungan saling mendukung antara individu dalam lingkungan kerja. Hubungan sosial yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta keterikatan individu terhadap pekerjaannya.

Dalam konteks *WFH*, faktor sosial menjadi semakin penting karena keterbatasan interaksi langsung dapat menimbulkan perasaan terisolasi dan berpotensi menurunkan semangat kerja. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Wong et al. (2023) yang

menunjukkan bahwa interaksi sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efisiensi kerja dan preferensi bekerja dari rumah

. Ketika individu tetap memiliki hubungan sosial yang positif meskipun bekerja secara jarak jauh, maka kecenderungan untuk tetap produktif dan nyaman dengan sistem kerja fleksibel akan meningkat. Variabel utama yang mewakili faktor sosial dalam penelitian ini adalah *social interaction* (interaksi sosial).

Interaksi sosial dalam konteks dunia kerja merujuk pada hubungan dan komunikasi yang terjadi antara individu di dalam lingkungan kerja, baik dalam bentuk formal maupun informal. Interaksi ini berperan penting dalam membangun budaya organisasi, meningkatkan kerja sama tim, serta mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Menurut Blau (1964), teori pertukaran sosial menjelaskan bahwa individu cenderung menjalin hubungan dengan rekan kerja berdasarkan prinsip timbal balik, di mana mereka bertukar informasi, dukungan emosional, serta sumber daya untuk mencapai tujuan bersama.

Interaksi sosial dalam konteks kerja merujuk pada sejauh mana individu berkomunikasi, berkolaborasi, dan membangun hubungan sosial yang positif dengan rekan kerja, atasan, maupun tim organisasi. Interaksi ini berperan penting dalam menciptakan rasa kebersamaan, keterlibatan emosional, serta pertukaran informasi yang mendukung penyelesaian pekerjaan. Dalam lingkungan kerja yang fleksibel seperti *Work From Home (WFH)*, interaksi sosial menjadi tantangan tersendiri karena terbatasnya komunikasi tatap muka dan spontanitas hubungan sosial. Menurut Homans (1958), interaksi sosial di tempat kerja dipengaruhi oleh timbal balik antara individu dan lingkungan sosialnya. Interaksi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, rasa memiliki, dan motivasi dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, kurangnya interaksi dapat menimbulkan rasa terisolasi, penurunan semangat, serta rendahnya

keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Cooper dan Kurland (2002) dalam penelitiannya mengenai pekerja jarak jauh (*telecommuters*) menjelaskan bahwa meskipun *WFH* menawarkan fleksibilitas dan kenyamanan, terdapat risiko isolasi profesional akibat berkurangnya interaksi sosial sehari-hari di lingkungan kantor. Kurangnya interaksi ini berpotensi menghambat kolaborasi tim, memperlambat proses pengambilan keputusan, dan menurunkan kecepatan berbagi informasi penting.

Selanjutnya, Eisenberger et al. (1986) menyatakan bahwa interaksi sosial di tempat kerja erat kaitannya dengan persepsi dukungan organisasi. Ketika individu merasa terhubung dan mendapat dukungan dari lingkungan sosial kerjanya, mereka cenderung menunjukkan loyalitas dan performa yang lebih tinggi. Dalam sistem kerja *WFH*, interaksi sosial dapat difasilitasi melalui teknologi seperti *video conference*, platform kolaboratif, dan komunikasi asinkron, tetapi kualitas dan frekuensinya tetap menjadi faktor penting yang memengaruhi efisiensi kerja. Lebih lanjut, teori kebutuhan Maslow (1943) menempatkan rasa memiliki (*belongingness*) sebagai salah satu kebutuhan dasar manusia. Interaksi sosial yang baik memberikan pemenuhan atas kebutuhan ini, sehingga mendorong individu untuk lebih terlibat secara aktif dalam lingkungan kerjanya. Dalam konteks *WFH*, pemenuhan kebutuhan sosial menjadi tantangan karena berkurangnya kontak sosial langsung, sehingga penting bagi organisasi untuk menciptakan ruang interaksi digital yang berkualitas dan inklusif.

Oleh karena itu, interaksi sosial menjadi salah satu elemen krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung efisiensi dan kesejahteraan karyawan, baik dalam sistem kerja konvensional maupun fleksibel. Karyawan yang tetap terhubung secara sosial meskipun bekerja dari rumah, cenderung lebih termotivasi, merasa dihargai, dan mampu mempertahankan

produktivitas secara berkelanjutan. Dalam lingkungan kerja konvensional, interaksi sosial terjadi secara langsung melalui pertemuan tatap muka, diskusi kelompok, dan aktivitas sosial di kantor. Namun, dengan meningkatnya adopsi sistem kerja fleksibel seperti *work from home (WFH)* dan model kerja *hybrid*, pola interaksi sosial di tempat kerja mengalami perubahan yang signifikan. Studi yang dilakukan oleh Golden et al. (2008) menunjukkan bahwa individu yang bekerja secara jarak jauh cenderung mengalami penurunan frekuensi interaksi sosial dengan rekan kerja, yang dapat berdampak pada perasaan keterasingan serta penurunan keterlibatan kerja.

Interaksi sosial dalam dunia kerja memiliki beberapa manfaat utama, di antaranya adalah:

- 1) Meningkatkan Kolaborasi dan Inovasi

Hubungan sosial yang kuat antar karyawan dapat mendorong kerja sama yang lebih baik, memfasilitasi pertukaran ide, serta meningkatkan kreativitas dalam menyelesaikan tugas. Menurut West (2002), lingkungan kerja yang memungkinkan interaksi terbuka dan kolaboratif akan lebih mendukung munculnya inovasi karena adanya keberanian untuk berbagi gagasan serta memperoleh umpan balik dari berbagai perspektif.

- 2) Mendukung Kesejahteraan Psikologis

Koneksi sosial di tempat kerja memiliki peran penting dalam menjaga kesehatan mental karyawan. Berdasarkan penelitian dari Bakker dan Demerouti (2007) dalam teori *Job Demands-Resources (JD-R)*, interaksi positif dengan rekan kerja dapat berfungsi sebagai sumber daya sosial yang membantu individu mengatasi tekanan kerja dan meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*).

- 3) Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja

Studi yang dilakukan oleh Chiaburu dan Harrison (2008) menemukan bahwa hubungan interpersonal yang positif dalam organisasi memiliki korelasi yang kuat dengan tingkat kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa memiliki dukungan sosial yang cukup dari rekan kerja cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya dan lebih loyal terhadap organisasi.

4) Mengurangi Perasaan Isolasi dalam Kerja Jarak Jauh

Bagi individu yang bekerja dari rumah, kurangnya interaksi sosial dapat menimbulkan perasaan kesepian dan keterasingan dari tim. Penelitian dari Wang et al. (2021) menunjukkan bahwa strategi seperti *virtual team-building activities*, penggunaan platform komunikasi yang interaktif, serta sesi pertemuan daring secara rutin dapat membantu mengurangi dampak negatif dari isolasi sosial dalam lingkungan kerja jarak jauh.

Namun, meskipun interaksi sosial memiliki banyak manfaat, tidak semua bentuk interaksi di tempat kerja berdampak positif. Konflik interpersonal, komunikasi yang tidak efektif, serta distraksi akibat terlalu banyak interaksi informal juga dapat menghambat produktivitas dan menciptakan ketegangan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola interaksi sosial di tempat kerja dengan baik melalui penciptaan budaya kerja yang seimbang antara kolaborasi dan efisiensi kerja.

Dalam konteks kerja modern, penting bagi perusahaan untuk menyesuaikan strategi komunikasi dan interaksi sosial agar tetap relevan dengan kebutuhan karyawan. Dengan memanfaatkan teknologi komunikasi, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk membangun hubungan sosial yang positif, organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus memperkuat budaya kerja yang kolaboratif dan produktif.

2.1.3 *Situational Factors*

Faktor situasional merupakan elemen eksternal yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja dan kebijakan organisasi yang mempengaruhi perilaku kerja individu. Faktor ini mencakup aspek-aspek situasional yang dapat memfasilitasi atau justru menghambat produktivitas dan kenyamanan individu dalam bekerja, terutama dalam sistem kerja fleksibel seperti *Work From Home (WFH)*. Menurut Hackman dan Oldham (1976) dalam *Job Characteristics Theory*, kondisi lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan secara langsung memengaruhi motivasi, kepuasan, dan performa kerja seseorang. Dalam penelitian Wong et al. (2023), faktor situasional terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efisiensi kerja dan preferensi bekerja dari rumah

Dalam konteks *WFH*, faktor situasional menjadi semakin krusial karena efektivitas sistem kerja jarak jauh tidak hanya ditentukan oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh kesiapan organisasi dalam menyediakan fasilitas, dukungan, serta kebebasan bagi karyawan untuk mengelola pekerjaannya. Dua variabel utama yang mewakili faktor situasional dalam penelitian ini adalah *digital capability* (kapabilitas digital) dan *perceived organizational support* (dukungan organisasi yang dirasakan).

2.1.3.1 *Digital Capability*

Kapabilitas digital merujuk pada kemampuan individu dalam memahami, mengelola, dan menggunakan teknologi digital untuk menyelesaikan tugas, berkomunikasi, serta berkolaborasi secara efektif dalam lingkungan kerja. Dalam konteks kerja modern, terutama sistem *Work From Home (WFH)*, kapabilitas digital menjadi elemen penting yang menentukan sejauh mana seorang karyawan dapat menjalankan pekerjaannya secara efisien dan mandiri menggunakan sarana digital. Menurut van Laar et al. (2017), kapabilitas digital mencakup sejumlah kompetensi kunci,

seperti literasi informasi dan data, komunikasi digital, kolaborasi daring, pemecahan masalah teknologi, keamanan digital, dan kemampuan belajar secara mandiri melalui platform digital. Kapabilitas ini memungkinkan individu untuk tidak hanya menggunakan teknologi, tetapi juga mengadaptasi diri terhadap sistem kerja berbasis teknologi yang terus berkembang.

Digital capability menjadi semakin penting dalam sistem kerja jarak jauh karena proses komunikasi, koordinasi, dan pelaporan kerja sepenuhnya bergantung pada platform digital seperti email, aplikasi kolaboratif (misalnya *Google Workspace*, *Microsoft Teams*, *Slack*), dan sistem manajemen proyek daring. Menurut Spante et al. (2018), seseorang yang memiliki kemampuan digital yang tinggi akan lebih mampu menyerap informasi baru, berkolaborasi secara efektif lintas tim, serta menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi yang cepat. Dalam studi lainnya, Reddy et al. (2020) menyebut bahwa rendahnya kapabilitas digital sering kali menjadi hambatan utama dalam implementasi *WFH* yang produktif, khususnya di negara berkembang. Karyawan yang kurang menguasai alat-alat digital cenderung mengalami keterlambatan kerja, kesulitan komunikasi, dan tekanan kerja tambahan yang dapat menurunkan efisiensi secara keseluruhan.

Lebih jauh, dalam kerangka teori *21st Century Skills*, kapabilitas digital bukan hanya aspek teknis, tetapi juga mencerminkan kompetensi berpikir kritis, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi (Ananiadou & Claro, 2009). Oleh karena itu, pengembangan kapabilitas digital menjadi kebutuhan utama bagi organisasi dalam mempersiapkan tenaga kerja yang mampu bertahan dan unggul dalam sistem kerja yang berbasis teknologi dan fleksibel. Dengan demikian, kapabilitas digital merupakan salah satu penentu utama keberhasilan dan efisiensi kerja dalam sistem kerja jarak jauh. Karyawan yang memiliki kemampuan digital yang

baik akan lebih mudah menavigasi alat kerja virtual, menyelesaikan tugas dengan efektif, serta membangun komunikasi dan kolaborasi yang berkualitas, bahkan dalam kondisi kerja yang terdistribusi secara geografis.

Kemampuan digital (*digital capability*) merujuk pada keterampilan, pengetahuan, dan kesiapan individu maupun organisasi dalam memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Dalam konteks dunia kerja modern, terutama dengan adopsi sistem kerja fleksibel seperti *work from home (WFH)* dan *hybrid working*, kemampuan digital menjadi faktor kunci dalam menjaga produktivitas dan kolaborasi antar individu dalam organisasi (Westerman, Bonnet, & McAfee, 2014). Menurut Van Laar et al. (2017), terdapat beberapa dimensi utama dalam digital capability yang berpengaruh terhadap keberhasilan individu dalam lingkungan kerja berbasis digital:

- 1) Literasi Digital – Kemampuan untuk mengakses, memahami, dan menggunakan informasi digital secara efektif.
- 2) Komunikasi dan Kolaborasi Digital – Pemanfaatan alat komunikasi digital seperti email, platform kolaborasi, dan video conference untuk menunjang interaksi dan koordinasi tim.
- 3) Keamanan dan Privasi Digital – Kesadaran akan perlindungan data, keamanan siber, serta kebijakan privasi dalam penggunaan teknologi.
- 4) Pemecahan Masalah Digital – Kemampuan untuk menggunakan teknologi guna mencari solusi terhadap tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan.
- 5) Beradaptasi dengan Teknologi Baru – Kesiapan untuk terus belajar dan mengadopsi teknologi digital yang terus berkembang.

Dalam dunia kerja fleksibel, *digital capability* sangat menentukan efektivitas individu dalam bekerja secara mandiri maupun dalam tim. Studi yang dilakukan oleh Leonardi et al. (2016) menunjukkan bahwa pekerja dengan keterampilan digital yang tinggi lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja berbasis teknologi dan memiliki tingkat efisiensi kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang kurang menguasai teknologi digital. Organisasi yang ingin mendukung transformasi digital perlu memberikan pelatihan dan sumber daya yang memadai untuk meningkatkan *digital capability* karyawan. Hal ini mencakup penyediaan infrastruktur teknologi yang handal, program pelatihan digital, serta kebijakan yang mendukung inovasi dan adopsi teknologi dalam aktivitas sehari-hari.

2.1.3.2 *Autonomy*

Otonomi kerja (*work autonomy*) mengacu pada sejauh mana seorang individu memiliki kendali atas bagaimana, kapan, dan di mana mereka menyelesaikan pekerjaan mereka. Konsep ini sangat relevan dalam lingkungan kerja fleksibel, di mana pekerja memiliki lebih banyak kebebasan untuk menentukan cara mereka bekerja, terutama dalam model kerja jarak jauh atau hybrid (Deci & Ryan, 2000).

Autonomy atau otonomi kerja merupakan salah satu aspek penting dalam desain pekerjaan yang memengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Secara umum, otonomi kerja dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang pekerja diberikan kebebasan, kemandirian, dan kontrol untuk mengatur cara, waktu, dan metode dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya (Hackman & Oldham, 1976). Menurut Hackman dan Oldham (1976), otonomi merupakan salah satu dari lima karakteristik pekerjaan dalam *Job Characteristics Model* yang berperan dalam meningkatkan motivasi

intrinsik dan kepuasan kerja. Pekerja yang memiliki tingkat otonomi yang tinggi cenderung merasa lebih bertanggung jawab atas hasil kerja mereka dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan cara kerja yang paling sesuai dengan kemampuan dan preferensi pribadi. *Teori Self-Determination* yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (1985) juga menegaskan pentingnya otonomi dalam konteks motivasi. Dalam teori ini, otonomi merupakan salah satu kebutuhan psikologis dasar yang harus terpenuhi agar individu dapat termotivasi secara intrinsik dan mencapai kinerja optimal. Ketika pekerja merasa memiliki kontrol dan kebebasan dalam melaksanakan tugasnya, mereka akan menunjukkan tingkat motivasi, kreativitas, dan produktivitas yang lebih tinggi. Dalam konteks kerja modern, terutama dengan meningkatnya praktik remote working atau kerja dari rumah, otonomi menjadi faktor kunci yang mempengaruhi efektivitas dan preferensi pekerja terhadap model kerja ini. Wang et al. (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa otonomi kerja memungkinkan pekerja untuk mengatur waktu dan metode kerja secara fleksibel, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, otonomi kerja tidak hanya berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan efisiensi kerja dan preferensi terhadap model kerja fleksibel seperti bekerja dari rumah. Oleh karena itu, pemahaman dan penerapan otonomi kerja yang tepat sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi karyawan.

Menurut Hackman dan Oldham (1976) dalam teori *Job Characteristics Model (JCM)*, otonomi kerja merupakan salah satu elemen utama yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kepuasan

kerja dan kinerja individu. Beberapa aspek utama dari otonomi kerja meliputi:

- 1) Fleksibilitas dalam Pengambilan Keputusan – Karyawan diberikan kebebasan untuk menentukan cara terbaik dalam menyelesaikan tugas mereka.
- 2) Kontrol atas Jadwal Kerja – Kemampuan untuk mengatur waktu kerja sendiri, misalnya melalui sistem kerja fleksibel.
- 3) Kemampuan untuk Mengelola Beban Kerja – Pekerja dapat menentukan prioritas dan ritme kerja yang sesuai dengan kapasitas mereka.
- 4) Kemandirian dalam Menyelesaikan Tugas – Minimnya ketergantungan pada supervisi langsung, memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Gajendran dan Harrison (2007) menunjukkan bahwa peningkatan otonomi kerja dalam sistem *remote working* dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Namun, otonomi yang tinggi juga memiliki tantangan tersendiri, terutama dalam hal manajemen waktu dan disiplin diri. Karyawan yang kurang mampu mengelola kebebasan kerja mereka dengan baik dapat mengalami kesulitan dalam menjaga produktivitas dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*).

Untuk mengoptimalkan manfaat otonomi kerja, organisasi perlu menerapkan strategi seperti:

- 1) Menyediakan pedoman dan pelatihan tentang self-management dan time management.
- 2) Menerapkan sistem komunikasi yang jelas untuk memastikan koordinasi yang efektif meskipun bekerja secara mandiri.

- 3) Menggunakan teknologi pendukung seperti task management tools agar karyawan tetap terorganisir dan produktif.

Secara keseluruhan, *digital capability* dan *autonomy* merupakan dua elemen kunci dalam mendukung keberhasilan sistem kerja fleksibel. Dengan mengembangkan kedua aspek ini, baik individu maupun organisasi dapat lebih siap menghadapi tantangan dan peluang dalam dunia kerja yang semakin terdigitalisasi.

2.1.3.3 Perceived Organizational Support

Perceived Organizational Support (POS) mengacu pada sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Menurut Eisenberger et al. (1986), konsep ini penting dalam membangun hubungan yang positif antara karyawan dan organisasi, karena persepsi dukungan yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. *POS* mencakup berbagai aspek, termasuk pengakuan atas kinerja, kesempatan pengembangan karier, kebijakan kesejahteraan karyawan, serta lingkungan kerja yang suportif.

Perceived Organizational Support (POS) mengacu pada sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). *POS* merupakan persepsi subjektif karyawan mengenai dukungan yang diberikan oleh organisasi, yang mencerminkan perhatian, penghargaan, dan pengakuan atas usaha mereka. Konsep *POS* berakar pada *Social Exchange Theory* yang menjelaskan hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka terdorong untuk memberikan komitmen dan kinerja yang lebih tinggi sebagai bentuk balasan atas dukungan tersebut (Eisenberger et al., 1986). Dengan

demikian, *POS* memegang peranan penting dalam membangun hubungan kerja yang positif dan berkelanjutan.

Penelitian oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) menunjukkan bahwa *POS* berkorelasi positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kesejahteraan karyawan, serta berkorelasi negatif dengan niat keluar dari organisasi. Karyawan yang memiliki persepsi dukungan tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih baik dan mampu menghadapi stres kerja dengan lebih efektif. Dalam konteks kerja modern, khususnya kerja jarak jauh atau *work from home*, *POS* juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Wang et al. (2020) menekankan bahwa dukungan organisasi yang memadai, seperti komunikasi yang efektif, penyediaan sumber daya, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, sangat berkontribusi pada efektivitas kerja dari rumah.

Dalam konteks kerja fleksibel dan digital, *POS* menjadi semakin krusial karena pekerja sering kali bekerja dari lokasi yang berbeda atau secara remote. Organisasi yang memberikan dukungan yang jelas kepada pekerjanya, seperti akses terhadap teknologi yang memadai, pelatihan digital, komunikasi yang transparan, dan keseimbangan kerja-hidup, dapat meningkatkan keterlibatan serta loyalitas karyawan. Dengan adanya *POS* yang tinggi, karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki dorongan intrinsik untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Selain itu, *POS* juga membantu mengurangi tingkat stres dan kelelahan kerja karena karyawan merasa memiliki sumber daya dan dukungan yang cukup dari perusahaan mereka. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan perlu mengembangkan strategi untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi mereka melalui kebijakan yang inklusif dan adaptif. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), ketika karyawan merasa

didukung oleh organisasi, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4 Work Efficiency (Efisiensi Kerja)

Efisiensi kerja merupakan suatu konsep fundamental dalam manajemen sumber daya manusia dan operasional yang merujuk pada kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dengan optimalisasi penggunaan waktu, tenaga, dan sumber daya yang tersedia guna mencapai hasil yang maksimal. Efisiensi kerja tidak hanya berkaitan dengan seberapa cepat seseorang menyelesaikan pekerjaannya, tetapi juga mencakup aspek kualitas hasil yang dihasilkan serta efektivitas dalam menjalankan tugasnya. Dengan kata lain, efisiensi kerja tidak hanya menekankan pada kecepatan tetapi juga pada ketepatan, efektivitas strategi yang digunakan, serta pemanfaatan sumber daya secara bijak untuk menghindari pemborosan dan meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan. Menurut Wang et al. (2020), efisiensi kerja dapat diukur melalui berbagai faktor seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat produktivitas yang dicapai, serta efektivitas penggunaan sumber daya yang tersedia. Patterson et al. (2005) menambahkan bahwa efisiensi kerja juga melibatkan kemampuan individu dalam mengelola beban kerja dan menghindari pemborosan waktu serta energi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain itu, kualitas output yang dihasilkan menjadi indikator penting dalam menilai efisiensi kerja seseorang, karena hasil kerja yang baik dan minim revisi menunjukkan bahwa individu tersebut telah bekerja dengan optimal. Faktor lain yang turut menentukan efisiensi kerja adalah sejauh mana seseorang mampu mempertahankan tingkat motivasi dan fokus dalam bekerja, serta sejauh mana lingkungan kerja mendukung pencapaian efisiensi yang lebih tinggi. Faktor organisasi seperti kepemimpinan yang efektif, sistem manajemen

yang baik, serta adanya kebijakan yang mendukung produktivitas juga memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi kerja di tingkat individu maupun tim.

Efisiensi kerja (*work efficiency*) merupakan ukuran kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab kerja secara optimal, dengan meminimalkan penggunaan waktu, tenaga, dan sumber daya, sambil tetap mempertahankan kualitas hasil kerja. Efisiensi tidak hanya berkaitan dengan seberapa cepat pekerjaan dilakukan, tetapi juga bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan dengan cara yang cerdas dan terorganisir agar mencapai hasil maksimal dengan usaha minimal.

Menurut Rotundo dan Sackett (2002), efisiensi kerja adalah salah satu komponen utama dari kinerja kerja (*job performance*), yang secara spesifik menekankan pada input-output ratio—yakni bagaimana karyawan menggunakan waktu dan energi dalam mencapai hasil kerja tertentu. Efisiensi berbeda dari efektivitas; efisiensi berfokus pada proses kerja, sedangkan efektivitas menitikberatkan pada pencapaian tujuan akhir. Golden dan Veiga (2008) menyatakan bahwa efisiensi kerja dapat meningkat ketika individu diberikan fleksibilitas kerja, seperti dalam sistem kerja jarak jauh (*WFH*), selama mereka mampu mengelola waktu, menghindari distraksi, dan tetap menjaga keterhubungan dengan tim. Dalam konteks ini, efisiensi sangat berkaitan dengan kemampuan manajemen diri seperti pengaturan tujuan (*goal setting*), pengelolaan waktu (*time management*), dan disiplin diri.

Macan (1994) menjelaskan bahwa efisiensi kerja dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menerapkan teknik manajemen waktu secara efektif. Hal ini termasuk kemampuan merencanakan pekerjaan, menetapkan prioritas, dan menghindari perilaku penundaan. Karyawan yang mampu mengatur waktu dengan baik cenderung menyelesaikan tugas lebih cepat dan lebih

berkualitas. Selain itu, menurut Drucker (2006), efisiensi merupakan kualitas utama seorang eksekutif yang efektif, yang dicapai melalui kemampuan dalam memilih pekerjaan yang benar untuk dilakukan (*doing the right things*), bukan hanya melakukan pekerjaan dengan benar (*doing things right*). Artinya, efisiensi kerja tidak hanya teknis, tetapi juga strategis.

Di lingkungan kerja modern, terutama dalam konteks digital dan *WFH*, efisiensi kerja juga bergantung pada kompetensi digital dan dukungan organisasi. Van Laar et al. (2017) menekankan bahwa kemampuan menggunakan teknologi digital untuk mengelola komunikasi, kolaborasi, dan penyelesaian tugas merupakan bagian penting dari efisiensi kerja di era kerja fleksibel.

Secara keseluruhan, efisiensi kerja merupakan hasil dari interaksi antara faktor psikologis (seperti *self-discipline* dan *goal-setting*), faktor sosial (dukungan kolega dan atasan), serta faktor situasional (fleksibilitas kerja, teknologi, dan lingkungan kerja). Oleh karena itu, untuk memahami efisiensi kerja secara utuh, pendekatan multidimensi yang mencakup aspek individu, sosial, dan organisasi perlu dipertimbangkan.

Dalam konteks efisiensi kerja, beberapa dimensi utama yang menjadi fokus adalah manajemen waktu, optimasi sumber daya, kualitas hasil kerja, produktivitas, serta efektivitas kerja. Manajemen waktu menjadi aspek krusial karena individu yang mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan menunjukkan kemampuan perencanaan dan disiplin yang baik. Kemampuan untuk mengatur dan membagi waktu dengan baik memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas tanpa harus mengalami tekanan berlebih atau penurunan kualitas kerja. Optimasi sumber daya juga menjadi faktor yang menentukan karena penggunaan bahan baku, alat kerja, serta energi yang efisien dapat mengurangi pemborosan dan meningkatkan efisiensi kerja

secara keseluruhan. Dalam hal ini, strategi kerja yang mengutamakan minimalisasi biaya dan pemanfaatan sumber daya dengan efektif sangat dibutuhkan.

Selain itu, kualitas hasil kerja menjadi indikator lain yang sangat penting dalam menilai efisiensi kerja. Individu yang mampu menjaga standar kualitas kerja yang tinggi tanpa memerlukan banyak revisi atau koreksi dari atasan menunjukkan bahwa mereka telah bekerja dengan cermat dan teliti. Produktivitas kerja juga berperan dalam menentukan efisiensi, di mana individu yang mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang relatif singkat menunjukkan efisiensi yang tinggi. Namun, produktivitas yang tinggi harus tetap diimbangi dengan kualitas kerja agar tidak terjadi burnout atau ketidakseimbangan dalam beban kerja.

Terakhir, efektivitas kerja berkaitan dengan kemampuan individu dalam menggunakan strategi yang tepat guna mencapai hasil yang optimal tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Efektivitas ini juga mencakup aspek fleksibilitas dalam menyelesaikan tugas, pemecahan masalah, serta inovasi dalam menemukan metode kerja yang lebih efisien. Dengan mempertimbangkan berbagai dimensi ini, efisiensi kerja dapat ditingkatkan secara berkelanjutan dan memberikan manfaat tidak hanya bagi individu tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan.

2.1.5 Preference for Working from Home (Preferensi Bekerja dari Rumah)

Bekerja dari rumah atau yang dikenal dengan istilah *work from home (WFH)* merupakan sebuah konsep kerja yang memungkinkan individu untuk melakukan pekerjaannya dari lokasi selain kantor utama, biasanya menggunakan dukungan teknologi digital. Fenomena ini semakin berkembang seiring dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang memungkinkan pekerjaan dapat dilakukan secara jarak jauh. Menurut Mishra dan Sharma (2023), bekerja dari rumah memberikan fleksibilitas lebih bagi karyawan dalam mengatur waktu

kerja dan kehidupan pribadi mereka. Hal ini didukung oleh temuan Goel dan Monika (2016) yang menyatakan bahwa bekerja dari rumah memungkinkan individu untuk bekerja di lingkungan yang lebih nyaman sesuai dengan preferensi pribadi mereka.

Lebih lanjut, Rupiotta dan Beckmann (2018) mengungkapkan bahwa bekerja dari rumah dapat meningkatkan otonomi kerja individu serta motivasi intrinsik mereka dalam bekerja. Dengan kebebasan untuk mengatur jadwal dan cara kerja sendiri, karyawan dapat lebih fokus pada produktivitas mereka tanpa gangguan yang biasa terjadi di lingkungan kantor. Namun, Homberg et al. (2023) menambahkan bahwa keberhasilan dalam bekerja dari rumah sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur digital serta kebijakan organisasi yang mendukung fleksibilitas kerja.

Dalam perkembangannya, model kerja dari rumah menjadi lebih umum diterapkan terutama setelah pandemi *COVID-19* yang memaksa banyak perusahaan untuk mengadopsi sistem kerja jarak jauh. Singh (2024) menyatakan bahwa *work from home* kini telah menjadi standar baru dalam dunia kerja, di mana perusahaan-perusahaan mulai menerapkan model kerja *hybrid* yang menggabungkan kerja di kantor dan dari rumah guna meningkatkan fleksibilitas dan kesejahteraan karyawan.

Preferensi bekerja dari rumah mengacu pada kecenderungan individu untuk memilih bekerja dari rumah dibandingkan bekerja di kantor. Preferensi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, produktivitas individu, kenyamanan dalam bekerja, serta kesiapan teknologi dan infrastruktur yang mendukung kerja jarak jauh. Caligiuri dan De Cieri (2021) mengungkapkan bahwa individu yang mengalami tingkat stres lebih rendah dan memiliki kendali lebih besar terhadap jadwal kerja mereka cenderung lebih memilih untuk bekerja dari rumah dibandingkan

dengan mereka yang lebih menyukai interaksi langsung dengan rekan kerja.

Preferensi untuk bekerja dari rumah (*preference for working from home*) mengacu pada sejauh mana individu memilih atau menginginkan untuk tetap bekerja secara jarak jauh dibandingkan kembali bekerja secara fisik di kantor. Preferensi ini muncul sebagai respons terhadap pengalaman kerja sebelumnya, kondisi lingkungan kerja, serta sejauh mana kebutuhan psikologis individu terpenuhi selama menjalankan sistem *Work From Home (WFH)*.

Menurut penelitian Caligiuri dan De Cieri (2021), terdapat dua kelompok faktor utama yang memengaruhi preferensi karyawan untuk bekerja dari rumah pasca pandemi: konflik kehidupan kerja (*work-life conflict*) dan pemenuhan kebutuhan psikologis (*need fulfillment*). Studi ini menemukan bahwa semakin rendah tingkat gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi (dan sebaliknya), maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk melanjutkan *WFH* setelah pandemi. Selain itu, ketika kebutuhan akan *autonomy*, *relatedness*, dan *competence* dapat terpenuhi selama bekerja dari rumah, maka motivasi dan preferensi untuk mempertahankan sistem *WFH* cenderung meningkat.

Dalam konteks teori *Self-Determination Theory* (Deci & Ryan, 2000), seseorang yang merasa bahwa cara kerjanya mendukung kebebasan, koneksi sosial yang bermakna, dan rasa kompetensi, akan lebih termotivasi secara intrinsik dan menunjukkan sikap positif terhadap pengalaman kerjanya. Dengan kata lain, jika selama bekerja dari rumah karyawan merasa mampu mengatur pekerjaan sesuai gaya kerja mereka (*autonomy*), merasa tetap terhubung secara sosial (*relatedness*), dan merasa berhasil dalam menyelesaikan tugasnya (*competence*), maka mereka cenderung menunjukkan preferensi tinggi untuk tetap bekerja dari rumah di masa depan.

Namun, studi Caligiuri dan De Cieri (2021) juga mengungkap bahwa preferensi ini tidak bersifat seragam. Misalnya, perempuan cenderung memiliki preferensi yang lebih rendah terhadap *WFH*, yang kemungkinan disebabkan oleh beban ganda yang mereka hadapi selama bekerja di rumah, seperti peran domestik yang lebih besar dibandingkan laki-laki. Selain itu, preferensi ini juga dipengaruhi oleh pengalaman subjektif selama *WFH*—apakah pengalaman tersebut memberdayakan atau justru menimbulkan tekanan kerja tambahan.

Temuan ini sejalan dengan pandangan sebelumnya yang menyebutkan bahwa pengalaman positif terhadap fleksibilitas kerja dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja (Hill et al., 2008), sedangkan pengalaman negatif, seperti kebingungan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, justru menurunkan motivasi dan preferensi terhadap sistem kerja fleksibel (Kelliher & Anderson, 2010).

Dengan demikian, preferensi untuk bekerja dari rumah dipengaruhi oleh kombinasi antara faktor psikologis (kebutuhan otonomi, hubungan, dan kompetensi), faktor sosial (dukungan dari rekan dan organisasi), dan faktor situasional (konflik peran, teknologi, dan kondisi rumah tangga). Pemahaman atas faktor-faktor ini sangat penting untuk merancang kebijakan kerja yang tidak hanya produktif secara operasional, tetapi juga mendukung kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Beberapa faktor utama yang mempengaruhi preferensi seseorang dalam bekerja dari rumah adalah *work-life balance*, produktivitas dan kenyamanan, serta dukungan teknologi dan infrastruktur. *Work-life balance* menjadi faktor utama karena banyak individu merasa bahwa bekerja dari rumah memungkinkan mereka untuk lebih fleksibel dalam mengatur waktu kerja serta mengurangi waktu yang dihabiskan untuk perjalanan ke kantor. Oreskovic et al. (2023) menemukan bahwa karyawan yang bekerja dari rumah seringkali melaporkan tingkat

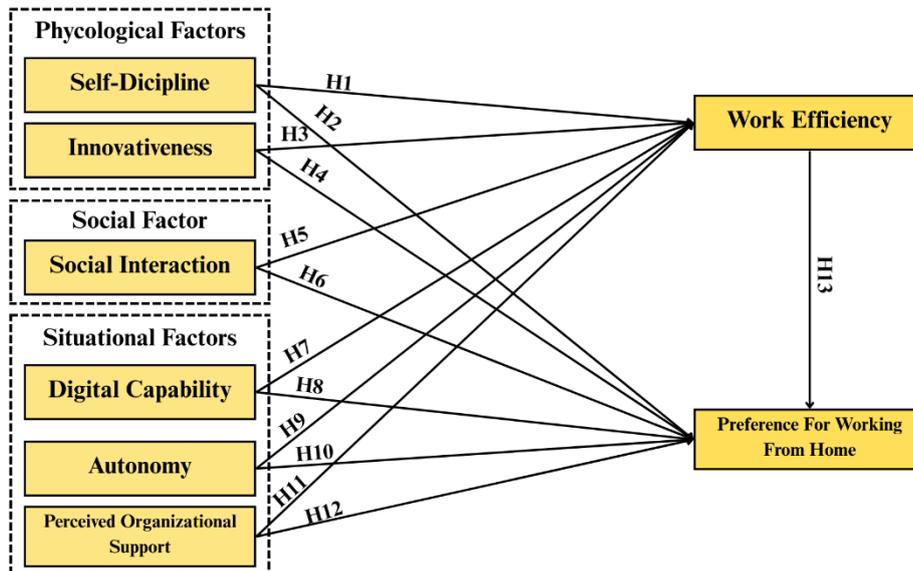
kepuasan kerja yang lebih tinggi karena mereka memiliki lebih banyak waktu untuk keluarga dan aktivitas pribadi.

Produktivitas dan kenyamanan juga menjadi faktor penting dalam menentukan preferensi bekerja dari rumah. Menurut Rashkovits dan Unger-Aviram (2024), beberapa individu merasa lebih produktif saat bekerja di lingkungan yang mereka rasa nyaman dan bebas dari distraksi kantor. Namun, di sisi lain, beberapa karyawan juga melaporkan adanya tantangan dalam memisahkan waktu kerja dan kehidupan pribadi mereka yang dapat mengurangi efektivitas kerja dari rumah jika tidak dikelola dengan baik.

Faktor lain yang turut berperan dalam preferensi bekerja dari rumah adalah kesiapan teknologi dan infrastruktur pendukung. Kelley dan Kelley (2009) menekankan bahwa keberhasilan dalam bekerja dari rumah sangat bergantung pada ketersediaan teknologi seperti akses internet yang stabil, perangkat kerja yang memadai, serta sistem komunikasi yang efektif dalam organisasi. Tanpa adanya dukungan teknologi yang memadai, efektivitas kerja dari rumah dapat menurun dan justru menimbulkan stres tambahan bagi pekerja.

Secara keseluruhan, preferensi untuk bekerja dari rumah merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling mempengaruhi, termasuk keseimbangan kehidupan kerja, produktivitas, kenyamanan lingkungan kerja, serta dukungan teknologi dan kebijakan organisasi. Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi dapat merancang kebijakan kerja jarak jauh yang lebih efektif dan dapat memenuhi kebutuhan serta preferensi karyawan mereka.

2.2 Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian Yang Digunakan Penulis

Sumber: Dokumen Penulis (2025)

Model penelitian ini dirancang untuk menjelaskan pengaruh faktor psikologis, sosial, dan situasional terhadap efisiensi kerja (*work efficiency*) dan preferensi untuk bekerja dari rumah (*preference for working from home*). Model ini terdiri dari tiga kelompok variabel independen, yaitu:

1. Faktor psikologis, yang mencakup dua variabel utama, yaitu *self-discipline* (disiplin diri) dan *innovativeness* (inovasi pribadi). Kedua variabel ini diasumsikan memiliki pengaruh positif terhadap efisiensi kerja dan juga terhadap preferensi untuk bekerja dari rumah.
2. Faktor sosial, yang diwakili oleh satu variabel, yaitu *social interaction* (interaksi sosial). Variabel ini diduga berpengaruh positif terhadap efisiensi kerja serta preferensi bekerja dari rumah.
3. Faktor situasional, yang meliputi tiga variabel: *digital capability* (kemampuan digital), *autonomy* (otonomi dalam bekerja), dan *perceived organizational support* (persepsi terhadap dukungan organisasi). Ketiga variabel ini diasumsikan memberikan pengaruh positif terhadap efisiensi kerja dan preferensi bekerja dari rumah.

Selanjutnya, efisiensi kerja (*work efficiency*) dalam model ini berperan ganda, yaitu sebagai variabel dependen dari faktor-faktor psikologis, sosial, dan situasional, sekaligus sebagai variabel mediasi yang memengaruhi *preference for working from home*. Artinya, efisiensi kerja dipandang sebagai faktor antara yang dapat menjelaskan hubungan tidak langsung antara variabel independen dengan preferensi bekerja dari rumah.

Dengan demikian, model ini tidak hanya mengevaluasi pengaruh langsung masing-masing faktor terhadap preferensi bekerja dari rumah, tetapi juga mempertimbangkan peran efisiensi kerja sebagai mekanisme mediasi yang memperkuat atau menjembatani hubungan tersebut.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan studi Wong et al. (2023), penelitian ini mengembangkan tujuh hipotesis utama yang menguji pengaruh faktor psikologis, sosial, dan situasional terhadap efisiensi kerja (*work efficiency*) dan preferensi untuk bekerja dari rumah (*preference for working from home*). Setiap variabel independen diuji terhadap kedua variabel dependen, dengan struktur hipotesis sebagai berikut:

1. H1: *Self-discipline* berpengaruh positif terhadap *work efficiency*.

Preferensi individu untuk bekerja dari rumah tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi eksternal, tetapi juga oleh faktor internal seperti kedisiplinan diri. Individu dengan tingkat *self-discipline* tinggi lebih cenderung merasa nyaman bekerja secara mandiri dan tidak bergantung pada pengawasan langsung. Mereka mampu menjaga produktivitas walaupun berada di lingkungan yang tidak selalu kondusif untuk bekerja, seperti rumah. Dalam konteks teori karakteristik pekerjaan dan teori Maslow, preferensi terhadap WFH menjadi lebih tinggi apabila lingkungan kerja tersebut mendukung kebutuhan otonomi dan aktualisasi diri.

Wong et al. (2023) menyatakan bahwa individu yang memiliki disiplin diri tinggi menunjukkan kecenderungan lebih

besar dalam memilih sistem kerja WFH karena mereka merasa sistem ini memungkinkan mereka mengatur pekerjaan sesuai gaya kerja pribadi. Nugroho & Anggraeni (2022) juga mendukung temuan ini dengan menyebutkan bahwa karyawan yang disiplin lebih menikmati fleksibilitas dan kebebasan yang ditawarkan oleh WFH. Maka dari itu, self-discipline tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga mendorong preferensi positif terhadap sistem kerja dari rumah.

2. H2: *Self-discipline* berpengaruh positif terhadap *preference for working from home*.

Preferensi individu untuk bekerja dari rumah tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi eksternal, tetapi juga oleh faktor internal seperti kedisiplinan diri. Individu dengan tingkat self-discipline tinggi lebih cenderung merasa nyaman bekerja secara mandiri dan tidak bergantung pada pengawasan langsung. Mereka mampu menjaga produktivitas walaupun berada di lingkungan yang tidak selalu kondusif untuk bekerja, seperti rumah. Dalam konteks teori karakteristik pekerjaan dan teori Maslow, preferensi terhadap WFH menjadi lebih tinggi apabila lingkungan kerja tersebut mendukung kebutuhan otonomi dan aktualisasi diri.

Wong et al. (2023) menyatakan bahwa individu yang memiliki disiplin diri tinggi menunjukkan kecenderungan lebih besar dalam memilih sistem kerja WFH karena mereka merasa sistem ini memungkinkan mereka mengatur pekerjaan sesuai gaya kerja pribadi. Nugroho & Anggraeni (2022) juga mendukung temuan ini dengan menyebutkan bahwa karyawan yang disiplin lebih menikmati fleksibilitas dan kebebasan yang ditawarkan oleh WFH. Maka dari itu, self-discipline tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga mendorong preferensi positif terhadap sistem kerja dari rumah.

3. H3: *Innovativeness* berpengaruh positif terhadap *work efficiency*.

Innovativeness atau perilaku inovatif mencerminkan kemampuan seseorang dalam menciptakan solusi baru, beradaptasi terhadap perubahan, dan berpikir kreatif dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks kerja jarak jauh yang sering kali menghadirkan kendala teknis dan keterbatasan komunikasi langsung, kemampuan untuk berinovasi menjadi semakin krusial. Teori karakteristik pekerjaan menyebutkan bahwa inovasi termasuk dalam dimensi skill variety dan task significance, yang berdampak langsung pada motivasi dan performa kerja. Karyawan yang inovatif biasanya lebih cepat menemukan cara kerja alternatif saat menghadapi hambatan, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi kerja mereka.

Berdasarkan penelitian Wong et al. (2023), innovativeness terbukti berpengaruh positif terhadap efisiensi kerja dalam konteks kerja fleksibel di kawasan Asia Tenggara. Hal ini juga diperkuat oleh Susilo (2020) yang menemukan bahwa karyawan yang inovatif lebih mampu mengelola tantangan selama WFH dengan pendekatan kreatif yang meningkatkan kinerja harian mereka. Maka dari itu, dalam sistem kerja jarak jauh yang menuntut kemampuan adaptasi tinggi, perilaku inovatif menjadi salah satu penentu utama dari efisiensi kerja yang berkelanjutan.

4. H4: *Innovativeness* berpengaruh positif terhadap *preference for working from home*.

Dalam dunia kerja modern, inovasi bukan hanya tentang menciptakan produk baru, tetapi juga bagaimana individu beradaptasi dan menemukan cara kerja yang efektif dalam situasi yang tidak konvensional seperti sistem WFH. Individu yang inovatif cenderung lebih terbuka terhadap perubahan dan mampu melihat peluang dalam keterbatasan. Ketika bekerja dari rumah, tantangan seperti kurangnya interaksi langsung, hambatan teknis, atau keterbatasan ruang kerja bisa diatasi oleh individu inovatif dengan

menciptakan rutinitas baru, menemukan aplikasi penunjang kerja, atau mengubah cara mereka berkolaborasi. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat innovativeness seseorang, semakin besar kemungkinan mereka merasa nyaman dan bahkan menyukai sistem kerja dari rumah.

Penelitian Wong et al. (2023) menemukan bahwa innovativeness termasuk salah satu faktor psikologis penting yang memengaruhi preferensi terhadap sistem kerja fleksibel. Temuan ini juga didukung oleh Susilo (2020), yang menunjukkan bahwa karyawan dengan perilaku inovatif cenderung lebih puas dan mampu memanfaatkan fleksibilitas kerja sebagai ruang untuk mengekspresikan ide dan kreativitas mereka. Hal ini memperkuat asumsi bahwa individu yang inovatif merasa bahwa WFH memberi mereka kebebasan lebih besar untuk bekerja dengan cara yang sesuai dengan kepribadian dan ritme kerja mereka.

5. H5: *Social interaction* berpengaruh positif terhadap *work efficiency*.

Interaksi sosial di tempat kerja tidak hanya penting untuk membangun relasi, tetapi juga secara langsung berdampak pada produktivitas. Dalam lingkungan kerja yang sehat secara sosial, karyawan dapat saling berbagi informasi, bertukar ide, dan memberi dukungan emosional—semua ini mempercepat penyelesaian pekerjaan dan mencegah kebingungan yang disebabkan oleh miskomunikasi. Bahkan dalam sistem WFH, kualitas komunikasi digital seperti chat, video call, atau forum daring dapat mempertahankan efisiensi kerja bila dijalankan dengan baik. Teori kebutuhan Maslow menempatkan interaksi sosial sebagai bagian dari kebutuhan akan rasa memiliki (*belongingness*), yang apabila terpenuhi akan meningkatkan motivasi dan performa kerja.

Chong et al. (2020) menekankan bahwa dukungan sosial dan komunikasi efektif antar karyawan berperan penting dalam menjaga keterlibatan dan efisiensi kerja selama masa pandemi. Penelitian

Wong et al. (2023) juga menunjukkan bahwa social interaction tetap menjadi faktor penting dalam model prediksi efisiensi kerja, bahkan ketika bentuk interaksinya berubah menjadi daring. Hal ini membuktikan bahwa meskipun format interaksi berubah, esensi kolaborasi sosial tetap menjadi pondasi dari efisiensi kerja dalam sistem kerja modern.

6. H6: *Social interaction* berpengaruh positif terhadap *preference for working from home*.

Salah satu kekhawatiran utama dari sistem kerja jarak jauh adalah hilangnya koneksi sosial antar karyawan. Namun, teknologi komunikasi yang berkembang memungkinkan interaksi sosial tetap terjadi secara virtual. Bagi individu yang mampu menjaga koneksi ini melalui media digital seperti Zoom, WhatsApp, atau Slack, kebutuhan sosial tetap terpenuhi meskipun tidak bertatap muka langsung. Mereka yang merasa tetap terhubung dengan rekan kerja melalui komunikasi informal atau kolaborasi proyek daring cenderung memiliki preferensi lebih tinggi terhadap sistem WFH.

Golden et al. (2006) menyatakan bahwa kemampuan individu menjaga hubungan sosial secara daring berkontribusi pada kenyamanan mereka dalam bekerja dari rumah. Hal ini diperkuat oleh Wong et al. (2023), yang menyebutkan bahwa meskipun bekerja dari rumah berpotensi mengurangi frekuensi interaksi, preferensi terhadap WFH tetap tinggi pada individu yang dapat memelihara interaksi sosial dengan baik. Dengan kata lain, interaksi sosial yang tetap aktif, meskipun dalam format digital, berperan besar dalam mendorong preferensi terhadap WFH.

7. H7: *Digital capability* berpengaruh positif terhadap *work efficiency*.

Digital capability mencakup kemampuan individu dalam menggunakan teknologi informasi untuk menunjang pekerjaan sehari-hari, termasuk pengoperasian perangkat lunak, platform komunikasi daring, dan sistem manajemen proyek digital. Dalam

konteks kerja dari rumah, digital capability menjadi sangat vital karena seluruh proses kerja, mulai dari koordinasi, penyimpanan data, hingga penyampaian hasil kerja, bergantung pada platform digital. Semakin tinggi kapabilitas digital seseorang, maka semakin mudah ia menavigasi tuntutan kerja digital tanpa hambatan teknis yang berarti, sehingga efisiensi kerja pun meningkat secara signifikan.

Wong et al. (2023) menegaskan bahwa digital capability merupakan salah satu faktor situasional yang paling signifikan dalam menentukan efisiensi kerja dalam sistem WFH. Temuan ini didukung oleh Saleh dan Rizkiah (2021) yang menyatakan bahwa literasi digital yang tinggi memperkuat produktivitas selama bekerja dari rumah, karena individu tidak lagi dibatasi oleh kendala teknologi. Bahkan, penelitian Putri dan Amran (2021) juga menekankan bahwa lingkungan kerja digital yang mendukung dan kemampuan mengelola perangkat teknologi secara mandiri dapat meningkatkan kecepatan dan kualitas kerja selama masa kerja jarak jauh.

8. H8: *Digital capability* berpengaruh positif terhadap *preference for working from home*.

Preferensi untuk bekerja dari rumah sangat dipengaruhi oleh sejauh mana individu merasa nyaman dan kompeten dalam mengelola teknologi digital yang menjadi tulang punggung sistem kerja virtual. Mereka yang memiliki kemampuan digital tinggi cenderung merasa lebih percaya diri menjalani kerja secara daring karena tidak mengalami hambatan teknis yang mengganggu alur kerja. Kemampuan ini juga memungkinkan mereka untuk bekerja secara fleksibel dari mana saja, dengan tetap mempertahankan standar kerja yang tinggi.

Penelitian Wong et al. (2023) menunjukkan bahwa digital capability tidak hanya mendorong efisiensi, tetapi juga berperan

penting dalam membentuk sikap positif terhadap WFH. Hal ini sejalan dengan temuan dari Saleh dan Rizkiah (2021) yang menekankan bahwa literasi digital tinggi mendorong kenyamanan dalam bekerja secara remote, terutama karena kemudahan mengakses, mengelola, dan menyelesaikan pekerjaan secara daring. Dalam konteks ini, kapabilitas digital menjadi semacam "modal kerja" yang membuat individu lebih menyukai WFH karena mereka merasa benar-benar mampu menaklukkan tantangannya.

9. H9: *Autonomy* berpengaruh positif terhadap *work efficiency*.

Autonomy mengacu pada sejauh mana individu memiliki kebebasan untuk mengatur bagaimana dan kapan pekerjaan dilakukan. Dalam lingkungan kerja tradisional, otonomi sering kali terbatas oleh pengawasan langsung dan jadwal tetap. Namun dalam sistem kerja dari rumah, tingkat *autonomy* meningkat secara signifikan, dan mereka yang mampu memanfaatkannya dengan baik cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas. *Autonomy* memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan ritme kerja dengan preferensi pribadi, menghindari waktu yang tidak produktif, dan memaksimalkan fokus saat kondisi sedang optimal.

Nugroho dan Anggraeni (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa *autonomy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan selama masa WFH, khususnya dalam meningkatkan efisiensi kerja. Hal ini juga diperkuat oleh Wong et al. (2023), yang mencatat bahwa *autonomy* merupakan salah satu karakteristik pekerjaan paling relevan dalam konteks kerja fleksibel. Dalam teori karakteristik pekerjaan, *autonomy* dipercaya meningkatkan motivasi intrinsik, yang berujung pada peningkatan performa. Jadi, semakin besar kebebasan yang dirasakan karyawan, semakin besar pula potensi mereka untuk bekerja lebih efisien.

10. H10: *Autonomy* berpengaruh positif terhadap *preference for working from home*.

Individu yang memiliki tingkat autonomy tinggi dalam bekerja cenderung lebih menyukai sistem kerja yang fleksibel seperti WFH. Mereka merasa lebih nyaman ketika tidak harus mengikuti struktur kerja yang kaku, dan lebih menikmati kebebasan untuk menentukan cara kerja yang paling sesuai dengan gaya pribadi mereka. Bekerja dari rumah menyediakan ruang otonomi lebih besar dibanding kantor, mulai dari penentuan waktu kerja, metode pengerjaan tugas, hingga pengelolaan lingkungan kerja.

Wong et al. (2023) menyebut autonomy sebagai salah satu faktor situasional utama yang memengaruhi preferensi terhadap sistem kerja jarak jauh. Temuan ini juga sejalan dengan teori kebutuhan Maslow, di mana kebutuhan akan otonomi merupakan bagian dari aktualisasi diri. Selain itu, penelitian dari Nugroho dan Anggraeni (2022) juga mendukung argumen bahwa semakin tinggi tingkat autonomy yang dirasakan individu, semakin besar kemungkinan mereka memilih WFH sebagai sistem kerja ideal. Dalam konteks ini, autonomy bukan hanya faktor pendukung efisiensi, tapi juga pendorong utama preferensi kerja fleksibel.

11. H11: *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work efficiency*.

Perceived organizational support (POS) merujuk pada sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Dalam konteks WFH, POS menjadi sangat penting karena karyawan sering merasa terisolasi atau kurang mendapat perhatian langsung dari atasan. Ketika individu merasa didukung secara emosional dan fungsional, mereka cenderung memiliki motivasi lebih besar untuk bekerja secara optimal, serta lebih tangguh dalam menghadapi tantangan pekerjaan jarak jauh.

Penelitian dari Irawanto et al. (2021) menunjukkan bahwa dukungan organisasi secara signifikan membantu menjaga

keseimbangan kerja dan menurunkan tingkat stres, yang secara tidak langsung meningkatkan efisiensi kerja selama WFH. Hal ini diperkuat oleh temuan Chong et al. (2020) yang menyatakan bahwa dukungan dari organisasi dan rekan kerja dapat meredam dampak negatif gangguan tugas selama pandemi, serta mempertahankan keterlibatan kerja yang tinggi. Dalam kerangka teori pertukaran sosial, ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka akan membalasnya dengan performa kerja yang lebih baik—termasuk dalam hal efisiensi.

12. H12: *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *preference for working from home*.

Preferensi individu terhadap sistem WFH sangat dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi. Jika karyawan merasa bahwa organisasi menyediakan fasilitas kerja yang memadai, kebijakan fleksibel, serta komunikasi yang jelas, maka mereka cenderung merasa lebih aman dan nyaman bekerja dari rumah. Dukungan tersebut tidak hanya menciptakan rasa dihargai, tetapi juga memperkuat keyakinan bahwa WFH adalah sistem kerja yang berkelanjutan.

Wong et al. (2023) mengidentifikasi bahwa *perceived organizational support* merupakan salah satu faktor situasional yang berperan penting dalam membentuk preferensi terhadap WFH. Dukungan ini bisa berupa ketersediaan perangkat kerja, pelatihan penggunaan teknologi, hingga fleksibilitas jam kerja. Penelitian oleh Saleh dan Rizkiah (2021) juga menegaskan bahwa ketika organisasi aktif mendukung kebutuhan digital dan kesejahteraan karyawan, kecenderungan untuk memilih WFH meningkat. Dalam konteks teori kebutuhan Maslow, POS dapat memenuhi kebutuhan dasar akan rasa aman dan penghargaan, yang akhirnya memengaruhi preferensi kerja secara signifikan.

13. H13: *Work efficiency* berpengaruh positif terhadap *preference for working from home*.

Individu yang merasa efisien saat bekerja dari rumah cenderung memiliki sikap positif terhadap sistem WFH. Efisiensi kerja memberikan rasa pencapaian, kontrol atas waktu, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Ketika seseorang menyadari bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik tanpa kehadiran fisik di kantor, mereka akan lebih memilih melanjutkan pola kerja yang memberikan hasil tersebut.

Susilo (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan selama WFH bisa meningkat bila didukung oleh manajemen waktu yang baik dan komunikasi yang efektif. Hal ini berbanding lurus dengan preferensi terhadap sistem kerja jarak jauh, karena individu merasa lingkungan rumah dapat mendukung efisiensi yang sama atau bahkan lebih tinggi dibanding kantor. Putri dan Amran (2021) juga menambahkan bahwa motivasi dan fleksibilitas yang diberikan oleh WFH berkontribusi langsung terhadap performa dan kenyamanan kerja. Maka, dalam pendekatan berbasis hasil, efisiensi kerja yang tinggi secara logis akan mendorong preferensi kuat terhadap bekerja dari rumah.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Sumber: Dokumen Penulis (2025)

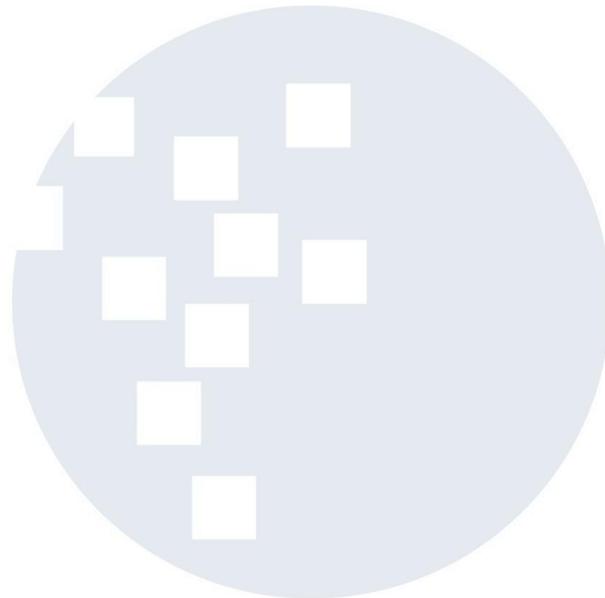
No	Peneliti	Judul Penelitian	Temuan Penelitian
1.	Wong May Yee, Abdullah Al Mamun, Zhong Xueyun, Wan Mohd Hirwani	<i>Modelling the significance of psychological, social, and situational factors on work efficiency</i>	Menemukan bahwa faktor psikologis (<i>self-discipline</i>), sosial (<i>social interaction</i>), dan situasional (<i>digital capability, autonomy, perceived organizational support</i>) memengaruhi <i>work efficiency</i> dan preferensi bekerja dari

	Wan Hussain, Qing Yang, 2023	<i>and the preference for working from home in Southeast Asia, Asia Pacific Management Review</i>	rumah. Model mengacu pada teori karakteristik pekerjaan dan hierarki kebutuhan Maslow. Menggunakan metode <i>PLS-SEM</i> dengan 288 responden dari Malaysia dan Tiongkok. Variabel <i>self-discipline, digital capability, dan perceived organizational support</i> berperan penting dalam membentuk preferensi terhadap <i>WFH</i> .
2	Irawanto, D. W., Novianti, ² K. R., & Roz, K.2021	<i>Work from home: Measuring satisfaction between work-life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia, Economies (MDPI)</i>	Work-life balance dan stres kerja memengaruhi kepuasan kerja saat <i>WFH</i> . Dukungan organisasi penting untuk menjaga efisiensi kerja.
3	Djalante, R., Lassa, J., & Setiamarga, D. 2020	<i>Review and analysis of current responses to COVID-19 in Indonesia, Progress in Disaster Science (Elsevier)</i>	Pandemi mendorong transisi besar ke <i>WFH</i> ; kebijakan organisasi memengaruhi kesiapan individu dan efisiensi kerja.
4	Felstead, A., & Henseke, G. 2017	<i>Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life</i>	Peningkatan kerja jarak jauh meningkatkan keseimbangan hidup-kerja, namun dapat menurunkan produktivitas jika tidak didukung struktur kerja yang baik.

		<i>balance, New Technology, Work and Employment</i>	
5	Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. 2006	<i>Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home?, Journal of Vocational Behavior</i>	<i>WFH</i> bisa mengurangi konflik kerja-keluarga jika individu memiliki kendali waktu kerja; dukungan sosial juga penting.
6	Chong, S., Huang, Y., & Chang, C. H. 2020	<i>Supporting interdependent telework employees: A moderated-mediation model linking daily COVID-19 task setbacks to next-day work withdrawal, Journal of Applied Psychology</i>	Dukungan organisasi dan kolega sangat berpengaruh dalam mengurangi dampak negatif <i>WFH</i> terhadap efisiensi dan keterlibatan kerja.
7	Susilo, D. 2020	<i>Revealing the Effect of Work-From-Home on Job Performance during the COVID-19 Crisis: Empirical Evidence from Indonesia, Journal of Contemporary</i>	<i>WFH</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja jika didukung oleh komunikasi efektif dan manajemen waktu.

		<i>Issues in Business and Government (CIBG)</i>	
8	Putri, A. N., & Amran, Y. 2021	<i>The Impact of Work From Home on Employee Performance during COVID-19 Pandemic: Evidence from Indonesia, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam (JIEBI)</i>	Efisiensi kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja di rumah, motivasi, dan kebijakan fleksibel dari organisasi.
9	Saleh, M., & Rizkiah, S. K. 2021	<i>The Influence of Organizational Support and Digital Literacy on Employee Productivity During WFH, Jurnal Ilmu Manajemen Terapan</i>	Perceived organizational support dan literasi digital berpengaruh positif terhadap produktivitas selama bekerja dari rumah.
10	Nugroho, R. A., 2022	Pengaruh Self-Discipline dan Autonomy terhadap Kinerja Karyawan saat WFH, Jurnal Psikologi TALENTA	Disiplin diri dan otonomi kerja berpengaruh signifikan terhadap efisiensi dan kinerja selama WFH.

		(Universitas Sumatera Utara)	
--	--	---------------------------------	--



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA