



Pengaruh Work From Home terhadap Produktivitas Karyawan pada Era Digital

Muhammad Qadafi Zulkarnain¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wira Bhakti, Jl. A.P. Pettarani No.72,
Makassar, Sulawesi Selatan

*Penulis Korespondensi: muhqadafi08@gmail.com

Abstract. *Purpose* This study aims to analyze the effect of work from home (WFH) on employee productivity in the digital era, particularly in the context of work system changes accelerated by the COVID-19 pandemic and the development of information technology. *Methodology* This research employs a quantitative approach with a survey method. The research population consisted of employees in the service and information technology sectors in Makassar City who have implemented or are currently implementing the WFH system, with a total sample of 120 respondents selected using purposive sampling technique. The data collection instrument was a questionnaire with a 1–5 Likert scale. Data analysis was conducted using simple linear regression with SPSS version 25. *Findings* The results indicate that work from home has a positive and significant effect on employee productivity, with a regression coefficient of 0.612 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The R^2 value of 0.524 indicates that WFH can explain 52.4% of the variation. The novelty of this study lies in examining work from home within the context of post-pandemic digital transformation, particularly among service and information technology employees in Makassar City. *Suggestion* Organizations are advised to strengthen technological infrastructure, formulate structured WFH policies, and pay attention to employees' work-life balance to optimize productivity. The limitation of this study lies in its geographic scope, which is limited to Makassar City, so generalization of results should be approached with caution..

Keywords: digital era; employee productivity; work from home

Abstrak. Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work from home* (WFH) terhadap produktivitas karyawan pada era digital, khususnya dalam konteks perubahan sistem kerja yang dipercepat oleh pandemi COVID-19 dan perkembangan teknologi informasi. Metodologi Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah karyawan di sektor jasa dan teknologi informasi di Kota Makassar yang pernah atau sedang menerapkan sistem WFH, dengan jumlah sampel sebanyak 120 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana berbantuan SPSS versi 25. Temuan Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,612 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R^2 sebesar 0,524 mengindikasikan bahwa WFH mampu menjelaskan 52,4% variasi produktivitas karyawan. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengkajian *work from home* dalam konteks transformasi digital pascapandemi, khususnya pada sektor jasa dan teknologi informasi di Kota Makassar. Saran Organisasi disarankan untuk memperkuat infrastruktur teknologi, menyusun kebijakan WFH yang terstruktur, serta memperhatikan keseimbangan *work-life balance* karyawan guna mengoptimalkan produktivitas. Keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan wilayah yang hanya mencakup Kota Makassar sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati.

Kata kunci: era digital; *work from home*; produktivitas karyawan

Naskah Masuk: 25 Mei 2026; Revisi: 26 Juni 2026; Diterima: 29 Juni 2026; Tersedia: 15 Juli 2026;
Terbit: 30 Juli 2026;

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi informasi yang pesat pada era digital telah membawa perubahan mendasar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Salah satu perubahan paling signifikan yang terjadi dalam dekade terakhir adalah semakin luasnya penerapan sistem *work from home* (WFH) atau bekerja dari rumah sebagai alternatif dari pola kerja konvensional di kantor. Transformasi ini tidak hanya terjadi secara gradual akibat kemajuan teknologi, tetapi juga dipercepat secara dramatis oleh pandemi *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19) yang melanda hampir seluruh negara di dunia sejak awal tahun 2020 (Mungkasa, 2020).

Di Indonesia, kebijakan WFH mulai diterapkan secara masif sebagai respons terhadap pandemi COVID-19. Pemerintah mendorong perusahaan-perusahaan, terutama yang bergerak di sektor jasa dan teknologi informasi, untuk mengalihkan operasional kerja ke rumah masing-masing karyawan guna memutus rantai penularan virus. Kondisi ini memaksa jutaan karyawan untuk beradaptasi secara cepat dengan sistem kerja yang sama sekali berbeda dari kebiasaan sebelumnya (Ma'rifah, 2020). Meskipun pada mulanya WFH dipandang sebagai solusi darurat, dalam perkembangannya sistem ini mulai diterima sebagai bagian dari tatanan kerja baru (*new normal*) bahkan pasca pandemi.

Era digital tidak hanya ditandai oleh perkembangan teknologi informasi, tetapi juga oleh transformasi digital dalam organisasi. Transformasi digital mengubah sistem kerja, pola komunikasi, dan koordinasi kerja menjadi lebih fleksibel dan berbasis teknologi. Oleh karena itu, pelaksanaan *work from home* tidak sekadar merupakan perubahan lokasi kerja, melainkan bagian dari transformasi digital organisasi.

Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks WFH, produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari ketersediaan infrastruktur teknologi, kemampuan manajemen waktu, dukungan atasan, hingga kondisi lingkungan rumah yang digunakan sebagai tempat kerja (Narpati et al., 2021). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa WFH dapat meningkatkan produktivitas karena karyawan memiliki fleksibilitas waktu dan terhindar dari gangguan perjalanan menuju kantor (*commuting*). Bloom et al. (2015) dalam eksperimennya di

Tiongkok menemukan bahwa karyawan yang bekerja dari rumah menunjukkan peningkatan kinerja sebesar 13% dibandingkan dengan rekan mereka yang bekerja di kantor. Di sisi lain, sejumlah penelitian juga mengidentifikasi tantangan yang ditimbulkan WFH, seperti isolasi sosial, konflik antara peran kerja dan keluarga, serta kesulitan dalam koordinasi tim (Galanti et al., 2021).

Dalam konteks era digital, WFH bukan lagi sekadar fenomena sementara, melainkan telah menjadi bagian integral dari strategi ketenagakerjaan modern. Barrero et al. (2021) memprediksi bahwa sekitar 20% dari hari kerja penuh akan dilaksanakan dari rumah secara permanen pasca pandemi, jauh lebih tinggi dibandingkan dengan kondisi sebelum pandemi yang hanya sekitar 5%. Di Indonesia, tren ini juga mulai terlihat, terutama di sektor teknologi informasi dan jasa keuangan. Namun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh WFH terhadap produktivitas karyawan dalam konteks era digital di Indonesia, khususnya di kota-kota seperti Makassar yang memiliki basis industri kreatif dan teknologi yang kuat, masih relatif terbatas.

Penelitian sebelumnya umumnya dilakukan pada masa pandemi COVID-19 dengan fokus pada dampak darurat penerapan WFH terhadap produktivitas. Penelitian Bloom et al. (2015), Galanti et al. (2021), dan Fauzi et al. (2022) menunjukkan hasil yang berbeda tergantung konteks organisasi. Namun, penelitian mengenai pengaruh WFH dalam konteks transformasi digital pascapandemi masih terbatas, khususnya di Kota Makassar.

2. KAJIAN TEORITIS

Konsep *Work From Home* dalam Era Digital

Work from home merupakan bagian dari konsep yang lebih luas, yaitu *telecommuting* atau bekerja jarak jauh, di mana karyawan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya dari lokasi di luar kantor dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (Mungkasa, 2020). Dalam era digital, WFH semakin dimungkinkan berkat ketersediaan berbagai platform digital seperti *video conferencing*, aplikasi manajemen proyek berbasis *cloud*, dan sistem komunikasi *real-time* yang memungkinkan kolaborasi tanpa batas geografis. Widjaja (2021) menegaskan bahwa budaya kerja WFH di era

digital telah mengubah cara organisasi mendefinisikan produktivitas, dari yang sebelumnya berbasis kehadiran fisik menjadi berbasis output dan hasil kerja yang terukur.

Penerapan WFH memberikan sejumlah keuntungan bagi karyawan maupun organisasi. Dari sisi karyawan, WFH menawarkan fleksibilitas waktu, penghematan biaya transportasi, dan pengurangan stres akibat perjalanan. Dari sisi organisasi, WFH berpotensi menekan biaya operasional kantor dan memperluas akses terhadap talenta terbaik tanpa dibatasi oleh lokasi geografis (Bloom, 2023). Namun demikian, keberhasilan WFH sangat ditentukan oleh kesiapan infrastruktur teknologi dan kemampuan adaptasi sumber daya manusia.

Konsep Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan adalah ukuran seberapa efisien dan efektif seorang karyawan dapat menghasilkan *output* dari *input* yang diberikan dalam suatu periode waktu tertentu (Hasibuan, 2018). Dalam konteks WFH, produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja, kemampuan memenuhi tenggat waktu, dan tingkat keterlibatan (*engagement*) karyawan terhadap pekerjaannya. Pasaribu dan Anshori (2021) menemukan bahwa implementasi WFH pada karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan fleksibilitas waktu dan lingkungan kerja yang lebih tenang sebagai faktor pendorong utama.

Teori Job Demands-Resources (JD-R)

Job Demands-Resources Theory (JD-R) menjelaskan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki karyawan (Bakker & Demerouti, 2017). Dalam konteks work from home, fleksibilitas kerja, dukungan teknologi, dan dukungan organisasi merupakan sumber daya yang dapat meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja dan hambatan lingkungan kerja dapat menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, teori JD-R digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan hubungan antara work from home dan produktivitas karyawan.

Pengaruh *Work From Home* terhadap Produktivitas Karyawan

Berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara WFH dan produktivitas karyawan dengan hasil yang beragam. Fauzi et al. (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa WFH memiliki implikasi positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai T statistik sebesar 24,426. Senada dengan hal tersebut, Harun et al. (2022) membuktikan bahwa WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Asuransi Kredit Indonesia Cabang Gorontalo, dengan nilai R^2 sebesar 0,726 yang berarti 72,6% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel WFH. Sementara itu, Narpati et al. (2021) mengkonfirmasi bahwa baik variabel WFH maupun lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bekasi.

Di tingkat internasional, Galanti et al. (2021) menemukan bahwa otonomi kerja (*job autonomy*) dan kepemimpinan diri (*self-leadership*) berkorelasi positif dengan produktivitas WFH, sementara konflik keluarga-kerja dan isolasi sosial berkorelasi negatif. Ismail dan Sekarsari (2022) menambahkan bahwa *technostress* yang tinggi akibat penggunaan teknologi berlebihan saat WFH dapat menurunkan keseimbangan kehidupan dan produktivitas karyawan. Febriani et al. (2023) melalui *systematic literature review* dan analisis bibliometrik menyimpulkan bahwa WFH secara umum memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, meskipun dampaknya dapat bervariasi tergantung pada konteks industri, dukungan organisasi, dan karakteristik individu karyawan.

Keterkaitan antar Variabel

Berdasarkan teori Job Demands-Resources (JD-R), fleksibilitas kerja, dukungan teknologi, dan dukungan organisasi dalam pelaksanaan work from home merupakan sumber daya kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, WFH dipandang mampu memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas dalam lingkungan kerja digital.

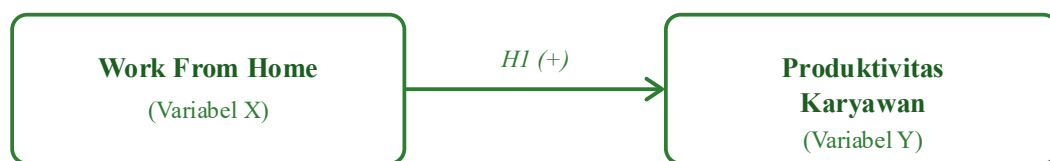
Berdasarkan telaah literatur di atas, dapat diidentifikasi bahwa WFH dalam era digital memiliki kaitan yang erat dengan produktivitas karyawan. Kemudahan akses teknologi, fleksibilitas waktu, pengurangan gangguan dari lingkungan kantor, serta efisiensi waktu yang diperoleh dari peniadaan perjalanan ke tempat kerja merupakan

mekanisme yang menjelaskan mengapa WFH dapat meningkatkan produktivitas. Mustomi et al. (2021) dalam penelitian deskriptifnya menemukan bahwa mayoritas karyawan merespons positif kebijakan WFH karena dinilai tidak menurunkan motivasi kerja secara signifikan. Sumarno et al. (2024) juga menegaskan bahwa dampak jangka panjang *telecommuting* pasca COVID-19 menunjukkan kecenderungan positif terhadap produktivitas, khususnya bagi karyawan yang telah terbiasa dengan ekosistem kerja digital.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: *Work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada era digital.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritis dan hipotesis yang diajukan, model penelitian ini dapat digambarkan sebagai hubungan langsung antara variabel bebas *Work from Home* (X) dan variabel terikat Produktivitas Karyawan (Y), di mana WFH sebagai stimulus dalam era digital dihipotesiskan memberikan dampak positif terhadap output produktivitas karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Sampel dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional survey*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan sektor jasa dan teknologi informasi di Kota Makassar yang pernah atau sedang menerapkan sistem work from home. Penentuan populasi didasarkan pada karakteristik perusahaan yang

memanfaatkan teknologi digital dan menerapkan sistem kerja fleksibel, yang jumlahnya diperkirakan mencapai lebih dari 500 orang berdasarkan data asosiasi industri setempat. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 8%, sehingga diperoleh jumlah sampel minimum sebesar 109 responden. Tingkat kesalahan 8% dipilih dengan mempertimbangkan keterbatasan waktu penelitian, akses responden, serta karakteristik populasi yang relatif homogen. Untuk mengantisipasi data yang tidak valid, jumlah kuesioner yang disebarakan sebanyak 130 eksemplar, dan yang dapat diolah sebanyak 120 kuesioner (tingkat respons 92,3%).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria inklusi: (1) karyawan aktif yang telah bekerja minimal satu tahun, (2) pernah menerapkan WFH minimal tiga bulan secara berturut-turut, dan (3) menggunakan perangkat digital dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring (*online*) menggunakan platform Google Forms selama periode Januari–Februari 2026.

Pengukuran

Variabel Work from Home (X)

Variabel WFH diukur menggunakan instrumen yang diadaptasi dari Narpati et al. (2021) dan Pasaribu dan Anshori (2021), yang mencakup empat dimensi utama: (1) fleksibilitas waktu kerja, (2) ketersediaan dan kualitas infrastruktur teknologi, (3) dukungan atasan dan organisasi, serta (4) kondisi lingkungan kerja di rumah. Instrumen terdiri dari 12 butir pernyataan dengan skala Likert 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Variabel produktivitas karyawan diukur menggunakan instrumen yang diadaptasi dari Hasibuan (2018) dan Fauzi et al. (2022), yang mencakup dimensi: (1) kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, (2) kualitas hasil kerja, (3) ketepatan waktu penyelesaian tugas, (4) inisiatif dan kreativitas, serta (5) kemampuan bekerja secara mandiri. Instrumen terdiri dari 12 butir pernyataan dengan skala Likert 1–5.

Variabel	Dimensi	Indikator
Work From Home (X)	Fleksibilitas kerja	Pengaturan waktu kerja
	Teknologi	Ketersediaan teknologi
	Dukungan organisasi	Dukungan atasan
	Lingkungan kerja	Kondisi kerja di rumah
Produktivitas Karyawan (Y)	Kuantitas kerja	Jumlah pekerjaan
	Kualitas kerja	Mutu hasil kerja
	Ketepatan waktu	Penyelesaian tugas
	Kreativitas	Inisiatif kerja
	Kemandirian	Kemampuan bekerja mandiri

Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Kedua, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* dan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser. Ketiga, analisis regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis penelitian. Seluruh analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang terkumpul dari 120 responden, diperoleh gambaran karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	68	56,7
	Perempuan	52	43,3
Usia	20–25 tahun	31	25,8
	26–30 tahun	47	39,2
	31–35 tahun	28	23,3
	>35 tahun	14	11,7
Pendidikan	D3	18	15,0
	S1	84	70,0
	S2	18	15,0
Lama Bekerja	1–3 tahun	42	35,0
	4–6 tahun	51	42,5
	>6 tahun	27	22,5
Durasi WFH	3–6 bulan	29	24,2
	7–12 bulan	55	45,8
	>12 bulan	36	30,0

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (56,7%), berusia 26–30 tahun (39,2%), berpendidikan S1 (70,0%), telah bekerja selama 4–6 tahun (42,5%), dan telah melaksanakan WFH selama 7–12 bulan (45,8%). Profil ini mencerminkan kelompok karyawan muda yang melek digital dan memiliki pengalaman WFH yang cukup memadai.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel ($df = 120 - 2 = 118$, $\alpha = 5\%$, r tabel = 0,179). Seluruh butir pernyataan variabel WFH (12 item) dan variabel Produktivitas Karyawan (12 item) memiliki nilai r hitung $> 0,179$ sehingga dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
----------	------------------	------------

<i>Work from Home</i> (X)	0,871	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,884	Reliabel

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 2, kedua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam pengukuran.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar $0,142 > 0,05$, yang berarti residual data berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi $0,213 > 0,05$ pada variabel WFH, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model.

Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Work from Home</i> (X)	120	31	58	44,73	5,612
Produktivitas Karyawan (Y)	120	33	59	46,15	5,874

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 3, variabel WFH memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 44,73 dari skor maksimal 60, yang berarti persepsi karyawan terhadap pelaksanaan WFH berada pada kategori baik. Variabel produktivitas karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 46,15, yang juga berada pada kategori baik.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	t	Sig.	Keterangan
Konstanta	14,327	6,218	0,000	

<i>Work from Home</i>	0,612	11,435	0,000	Didukung
R ²	0,524			
Adjusted R ²	0,520			
F hitung	130,759		0,000	

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 4, persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 14,327 + 0,612X$$

Persamaan tersebut mengandung makna bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel WFH akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,612 satuan, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan. Nilai koefisien regresi positif (0,612) mengindikasikan bahwa WFH memiliki pengaruh yang searah dengan produktivitas karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,524 menunjukkan bahwa work from home mampu menjelaskan 52,4% variasi produktivitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan WFH memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada era digital. Sementara itu, sebesar 47,6% variasi produktivitas dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kompetensi digital, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan work-life balance.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel *Work From Home* (X)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Item 1	0,712	0,179	Valid
Item 2	0,684	0,179	Valid
Item 3	0,698	0,179	Valid
Item 4	0,731	0,179	Valid
Item 5	0,665	0,179	Valid
Item 6	0,719	0,179	Valid
Item 7	0,703	0,179	Valid
Item 8	0,688	0,179	Valid

Item 9	0,724	0,179	Valid
Item 10	0,677	0,179	Valid
Item 11	0,691	0,179	Valid
Item 12	0,708	0,179	Valid

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 5, seluruh 12 butir pernyataan pada instrumen variabel *work from home* dinyatakan valid karena memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel (0,179). Nilai *r* hitung tertinggi terdapat pada Item 4 sebesar 0,731 yang berkaitan dengan dimensi dukungan atasan dan organisasi, sedangkan nilai *r* hitung terendah terdapat pada Item 5 sebesar 0,665 yang berkaitan dengan dimensi fleksibilitas waktu kerja. Meskipun demikian, seluruh nilai *r* hitung masih jauh melampaui batas minimum *r* tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran variabel WFH telah mampu mengukur apa yang seharusnya diukur secara konsisten dan akurat.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Item 1	0,735	0,179	Valid
Item 2	0,694	0,179	Valid
Item 3	0,718	0,179	Valid
Item 4	0,707	0,179	Valid
Item 5	0,672	0,179	Valid
Item 6	0,741	0,179	Valid
Item 7	0,683	0,179	Valid
Item 8	0,726	0,179	Valid
Item 9	0,698	0,179	Valid
Item 10	0,714	0,179	Valid
Item 11	0,689	0,179	Valid
Item 12	0,703	0,179	Valid

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh 12 butir pernyataan pada instrumen variabel produktivitas karyawan dinyatakan valid, dengan nilai *r* hitung berkisar antara 0,672

hingga 0,741, semuanya lebih besar dari r tabel 0,179. Nilai r hitung tertinggi diperoleh pada Item 6 sebesar 0,741 yang mengukur dimensi kualitas hasil kerja, sementara nilai terendah terdapat pada Item 5 sebesar 0,672 yang mengukur dimensi inisiatif dan kreativitas. Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan telah valid secara empiris dan layak digunakan untuk mengukur produktivitas karyawan dalam konteks pelaksanaan *work from home* pada era digital.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

Keterangan	Nilai
N	120
Mean	0,0000000
Std. Deviation	4,06512847
Absolute	0,076
Positive	0,076
Negative	-0,058
Test Statistic	0,076
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,142
Kesimpulan	Berdistribusi Normal

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,142 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini berarti residual data dalam model penelitian ini berdistribusi normal sehingga salah satu syarat asumsi klasik untuk penggunaan analisis regresi linier telah terpenuhi. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, hasil estimasi parameter regresi yang diperoleh dapat dinyatakan tidak bias dan layak digunakan sebagai dasar pengambilan kesimpulan ilmiah. Kondisi ini juga menunjukkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan mampu menghasilkan sebaran jawaban responden yang merata dan representatif.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	B	t	Sig.	Keterangan
----------	---	---	------	------------

Konstanta	3,814	2,107	0,037	
<i>Work From Home</i> (X)	-0,043	-1,251	0,213	Tidak terjadi heteroskedastisitas

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Tabel 8 menyajikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, di mana variabel *work from home* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,213 yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan, artinya varians residual bersifat homogen atau konstan di sepanjang nilai variabel bebas. Terpenuhinya asumsi homoskedastisitas ini memperkuat keyakinan bahwa estimasi koefisien regresi yang dihasilkan bersifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE), sehingga model regresi linier sederhana yang dibangun dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh persyaratan uji asumsi klasik dan dapat dipertanggungjawabkan secara statistik.

5. PEMBAHASAN

Pengaruh *Work from Home* terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada era digital, dengan koefisien regresi sebesar 0,612 dan nilai signifikansi 0,000. Temuan ini sejalan dengan sejumlah penelitian terdahulu yang mengkonfirmasi kontribusi positif WFH terhadap output kerja karyawan. Setiawan dan Fitrianto (2021) dalam penelitian kualitatifnya menemukan bahwa karyawan yang menerapkan WFH pada masa pandemi COVID-19 mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kerja mereka, terutama karena fleksibilitas waktu yang dimiliki.

Dalam konteks era digital, pengaruh positif WFH terhadap produktivitas dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme. Pertama, teknologi digital yang semakin canggih memungkinkan karyawan untuk tetap terhubung dan berkolaborasi secara efektif meskipun bekerja dari lokasi yang berbeda. Platform seperti *video conferencing*, aplikasi manajemen proyek berbasis *cloud*, dan sistem komunikasi *real-time* telah mengisi kesenjangan komunikasi yang sebelumnya menjadi kelemahan utama sistem kerja jarak jauh (Febriani et al., 2023). Kedua, peniadaan waktu perjalanan menuju kantor

(*commuting*) memberikan karyawan lebih banyak waktu produktif yang dapat dialokasikan untuk menyelesaikan pekerjaan. Bloom et al. (2015) dalam studi monumentalnya menemukan bahwa karyawan yang bekerja dari rumah mengalami peningkatan produktivitas sebesar 13%, di mana 9% di antaranya berasal dari berkurangnya waktu istirahat dan ketidakhadiran, serta 4% dari lingkungan yang lebih kondusif dan minim gangguan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan Maharani et al. (2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang suportif dan dukungan perusahaan merupakan faktor kunci yang memediasi hubungan antara WFH dan kinerja karyawan. Dalam konteks penelitian ini, mayoritas responden (45,8%) telah melaksanakan WFH selama 7–12 bulan, yang mengindikasikan bahwa mereka telah melewati fase adaptasi awal dan mulai menemukan ritme kerja yang optimal dari rumah. Kondisi ini turut berkontribusi pada hasil yang positif terhadap produktivitas.

Peningkatan produktivitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh karakteristik responden yang didominasi oleh karyawan usia produktif dan sektor teknologi informasi yang memiliki tingkat adaptasi digital yang cukup tinggi. Ketersediaan teknologi, kemampuan menggunakan aplikasi digital, serta fleksibilitas waktu kerja memungkinkan responden menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan WFH tidak hanya dipengaruhi oleh sistem kerja, tetapi juga oleh kesiapan digital karyawan dan organisasi.

Koh et al. (2022) menambahkan perspektif tentang pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam konteks kerja jarak jauh. Pemimpin yang mampu memotivasi, menginspirasi, dan memberikan kepercayaan kepada karyawannya terbukti lebih berhasil dalam mempertahankan produktivitas tim selama WFH. Hal ini relevan dengan kondisi responden dalam penelitian ini, di mana sebagian besar bekerja di sektor teknologi informasi yang umumnya memiliki budaya organisasi yang lebih adaptif dan terbuka terhadap perubahan.

Di sisi lain, penelitian ini mengakui bahwa WFH tidak sepenuhnya bebas dari tantangan. Ismail dan Sekarsari (2022) mengidentifikasi bahwa *technostress* dan ketidakseimbangan *work-life balance* dapat menjadi penghambat produktivitas karyawan

yang bekerja dari rumah. Mustomi et al. (2021) juga menemukan bahwa meskipun WFH tidak menurunkan motivasi kerja secara signifikan, karyawan tetap menghadapi kendala seperti gangguan dari anggota keluarga, keterbatasan ruang kerja, dan kurangnya supervisi langsung. Namun demikian, dalam penelitian ini nilai rata-rata WFH (44,73 dari 60) dan produktivitas (46,15 dari 60) sama-sama berada pada kategori baik, mengindikasikan bahwa responden secara umum telah berhasil mengelola tantangan tersebut dengan efektif.

Nilai R^2 sebesar 0,524 juga memberikan sinyal bahwa terdapat variabel-variabel lain di luar WFH yang turut berkontribusi terhadap produktivitas karyawan. Sitorus dan Malau (2023) menyarankan bahwa penelitian mendatang perlu mengintegrasikan variabel seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi digital karyawan sebagai variabel moderasi atau mediasi untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Sumarno et al. (2024) lebih lanjut menekankan bahwa dampak jangka panjang WFH pasca pandemi bersifat dinamis dan perlu terus dipantau, mengingat perubahan kondisi sosial-ekonomi dan perkembangan teknologi yang terus berlangsung.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengkajian pengaruh work from home dalam konteks era digital pascapandemi pada sektor jasa dan teknologi informasi di Kota Makassar. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih berfokus pada kondisi pandemi COVID-19, penelitian ini menempatkan transformasi digital sebagai konteks yang memperkuat hubungan antara work from home dan produktivitas karyawan.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini berhasil membuktikan secara empiris bahwa *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada era digital. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,612 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta nilai R^2 sebesar 0,524 yang mengindikasikan kemampuan variabel WFH dalam menjelaskan 52,4% variasi produktivitas karyawan. Temuan ini mengkonfirmasi hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa semakin baik penerapan WFH yang didukung oleh infrastruktur teknologi memadai, kebijakan organisasi yang terstruktur, dan adaptasi karyawan yang optimal, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dapat dicapai dalam konteks era digital.

Implikasi Penelitian

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bagi organisasi, khususnya yang bergerak di sektor jasa dan teknologi informasi, untuk memandang WFH bukan sebagai solusi sementara melainkan sebagai strategi pengelolaan sumber daya manusia jangka panjang. Organisasi perlu menginvestasikan sumber daya pada peningkatan infrastruktur teknologi, pelatihan *digital literacy* bagi karyawan, serta penyusunan kebijakan WFH yang jelas dan terukur. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya khazanah kajian manajemen sumber daya manusia di Indonesia dengan menghadirkan bukti empiris tentang relevansi WFH dalam konteks era digital yang terus berkembang. *Novelty* dari penelitian ini terletak pada fokus kajian yang mengintegrasikan WFH dengan konteks era digital secara eksplisit, berbeda dari studi-studi sebelumnya yang lebih banyak berfokus pada konteks pandemi.

Secara teoritis, penelitian ini juga memperkuat Job Demands-Resources Theory yang menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja, dukungan teknologi, dan dukungan organisasi merupakan sumber daya pekerjaan yang mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa work from home dapat menjadi sumber daya kerja yang mendukung kinerja karyawan dalam lingkungan kerja digital.

Keterbatasan Penelitian dan Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya. Pertama, cakupan geografis penelitian hanya terbatas pada Kota Makassar, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi untuk seluruh wilayah Indonesia. Penelitian mendatang disarankan untuk memperluas cakupan wilayah ke kota-kota lain atau melakukan studi komparatif antara beberapa kota besar. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel seperti *work-life balance*, kompetensi digital, gaya kepemimpinan, atau dukungan organisasi sebagai variabel mediasi maupun moderasi guna memperoleh model yang lebih komprehensif. Ketiga, desain *cross-sectional* yang digunakan tidak dapat menangkap perubahan produktivitas secara longitudinal, sehingga studi panel atau longitudinal dapat menjadi alternatif yang lebih kuat untuk penelitian berikutnya.

Penelitian mendatang juga disarankan menggunakan variabel mediasi atau moderasi, seperti kompetensi digital atau transformasi digital, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh work from home terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2021). *Why working from home will stick*. NBER Working Paper No. 28731. National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/papers/w28731>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bloom, N. (2023). *How hybrid working from home works out*. NBER Working Paper No. 30292. National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/papers/w30292>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Fauzi, A., Satris, R., & Estiningsih, E. (2022). Pengaruh *work from home* terhadap kinerja dan produktivitas karyawan di masa pandemi Covid-19. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 204–219. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.309>
- Febriani, A. W., Soetjipto, B. E., & Churiyah, M. (2023). *Systematic literature review dan analisis bibliometrik pengaruh work from home (WFH) terhadap produktivitas kerja karyawan*. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 6(3), 539–556. <https://doi.org/10.37329/ganaya.v6i3.2402>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), e426–e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>

- Harun, R. F., Alam, H. V., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh penerapan *work from home* (WFH) terhadap produktivitas kerja perusahaan di PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/15044>
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.
- Ismail, V. Y., & Sekarsari, M. (2022). Produktivitas *remote working*: Adaptasi karyawan terhadap *technostress* dan *work life balance*. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 1015–1025. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1328>
- Koh, Y., Soepriyanto, G., Aljuaid, M., & Hasan, F. (2022). The effect of transformational leadership and remote working on employee performance during COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13, 919631. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.919631>
- Ma'rifah, D. (2020). Implementasi *work from home*: Kajian tentang dampak positif, dampak negatif dan produktivitas pegawai. *Civil Service: Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 14(2), 53–64. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/281>
- Maharani, A., Kusardi, D., & Ayu, M. (2021). Kinerja karyawan dilihat dari kepemimpinan, dukungan perusahaan dan praktik bekerja dari rumah. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 84–97. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i2.3209>
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari rumah (*working from home*/WFH): Menuju tatanan baru era pandemi COVID-19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Mustomi, D., Adawia, P. R., Wijayanti, D., Ulum, K., & Arfian, A. (2021). Analisis *work from home* terhadap motivasi kinerja karyawan dimasa pandemi Covid-19.

Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 8(2), 131–144. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.199>

Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. (2021). Produktivitas kerja pegawai yang dipengaruhi oleh *work from home* (WFH) dan lingkungan kerja selama masa pandemi. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2), 121–133. <https://doi.org/10.32493/frkm.v4i2.9808>

Pasaribu, J., & Anshori, M. I. (2021). Penerapan *work from home* terhadap produktivitas kerja (Studi karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia). *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 409–423. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i3.193>

Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh *work from home* (WFH) terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229–3242. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1224>

Sitorus, H., & Malau, H. (2023). Analisis pengaruh bekerja dari rumah dan bekerja dari kantor terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan perusahaan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(1), 119–130.

Sumarno, S., Karsim, K., Dwiyanto, D., Ekobelawati, F., & Christian, F. (2024). Kerja jarak jauh dan produktivitas karyawan: Mengevaluasi dampak jangka panjang dari *telecommuting* pasca Covid-19. *Journal of Management and Digital Business*, 4(3), 775–786. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i3.1265>

Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118–144. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2022). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 71(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>

Widjaja, D. B. (2021). Budaya kerja WFH di masa pandemi COVID-19: Dampaknya terhadap produktivitas karyawan di industri ritel. *Jurnal Ecodemica: Jurnal*

Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 5(2).
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/10184>Hidayati,
S.N. (2016). Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pemimpin Organisasi terhadap
Kepuasan Kerja dan Potensi Mogok Kerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur:*
Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 5(2), 57-66.
[http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i2.164.](http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i2.164)