

The Impact of Work From Anywhere (WFA) on Employee Productivity: A Literature Review

Pani Apriani Azizah¹ Shabilla Rossinda²

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sutaatmadja, Subang, Indonesia

² Universitas Brawijaya Malang, Indonesia

apriani2022@stiesa.ac.id

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :

Tgl. Masuk: 11-02-2025

Tgl. Diterima : 13-04-2025

Tersedia Online : 31-05-2025

Keywords:

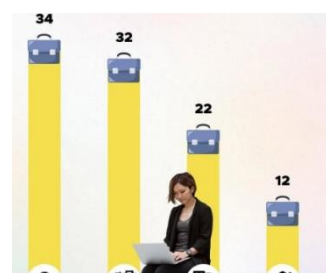
Work From Anywhere,
Employee Productivity,
Remote Work, Bibliometric
Analysis, Literature Review

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of Work From Anywhere (WFA) implementation on employee productivity through a systematic literature review using bibliometric analysis. The research employed a qualitative descriptive approach, utilizing secondary data from 1,146 journals collected through Publish or Perish from Scopus and Google Scholar databases. After systematic screening using Covidence following PRISMA guidelines, 67 relevant journals published between 2023-2025 were analyzed. The study utilized VOSviewer for bibliometric visualization to identify research clusters and keyword relationships. The findings reveal that flexibility emerges as the most dominant factor in enhancing employee productivity in WFA settings, including freedom to manage time, work location, and job priorities. Other productivity-enhancing factors include cost and time savings, improved work-life balance, work autonomy, quiet work environment, and organizational/technological support. Conversely, productivity decline is primarily caused by home distractions and social isolation. The bibliometric analysis identified four main research clusters: remote work structure and flexibility (red cluster), work model impact on performance (green cluster), human resource management and productivity (blue cluster), and pandemic impact on employee well-being (yellow cluster). The study provides strategic recommendations for organizations to optimize WFA implementation through technological infrastructure investment, time management training, balanced work policies, and comprehensive employee support systems.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang pesat, terutama selama pandemi COVID-19, mendorong transformasi model kerja tradisional. Pembatasan sosial memunculkan Work From Home (WFH) yang berevolusi menjadi Work From Anywhere (WFA), memungkinkan karyawan bekerja fleksibel dari lokasi mana pun dengan dukungan teknologi (Dian Az et al., 2024). Transformasi ini



Gambar 1 Data Survei Jakpat pada Februari 2024

mengubah paradigma operasional organisasi dengan menekankan fleksibilitas dan kolaborasi digital.

Survei Jakpat (2024) mengungkapkan WFA sebagai model kerja paling disukai Generasi Z (34%), mengalahkan hybrid (32%) dan kerja kantor (22%) karena fleksibilitas dan kenyamanannya. Namun, seiring penerapan WFA pascapandemi, muncul pertanyaan tentang efektivitasnya dalam kondisi normal atau tidak pandemi.

Keberadaan teknologi komunikasi seluler di Indonesia juga menunjukkan tren yang mengesankan. GSMA Intelligence melaporkan Pada awal tahun 2025, Indonesia memiliki 356 juta sambungan seluler, setara 125% dari total populasi, hal ini menunjukkan bahwa banyak individu memiliki lebih dari satu koneksi. Sekitar 96,4% sambungan telah menggunakan jaringan 3G, 4G, atau 5G, mencerminkan kualitas konektivitas yang terus meningkat.

Pada awal tahun 2025, Indonesia mencatat sebanyak 356 juta sambungan seluler, setara dengan 125% dari total populasi, yang mencerminkan bahwa sebagian besar individu memiliki lebih dari satu koneksi untuk keperluan pribadi maupun profesional. Dari jumlah tersebut, sekitar 96,4% sambungan telah menggunakan jaringan 3G, 4G, atau 5G, menunjukkan peningkatan signifikan dalam kualitas konektivitas nasional. Selain itu, jumlah pengguna internet mencapai 212 juta orang atau 74,6% dari populasi, meningkat sebesar 8,7% dibandingkan awal tahun 2024. Namun demikian, masih terdapat sekitar 72,2 juta penduduk (25,4%) yang belum terhubung ke internet, menunjukkan bahwa kesenjangan digital masih menjadi tantangan serius, terutama di wilayah pedesaan.

Kondisi ini menjadi konteks penting dalam memahami dinamika produktivitas kerja karyawan, khususnya dalam sistem kerja Work From Anywhere (WFA) yang sangat bergantung pada akses teknologi dan konektivitas internet. WFA, yang berkembang sebagai evolusi dari sistem

Work From Home (WFH) sejak pandemi COVID-19, memungkinkan karyawan untuk bekerja secara fleksibel dari lokasi mana pun. Sistem ini menawarkan berbagai keuntungan, seperti fleksibilitas waktu, penghematan biaya transportasi, dan peningkatan waktu bersama keluarga. Namun di sisi lain, WFA juga menghadirkan tantangan, antara lain gangguan dari lingkungan rumah, keterbatasan komunikasi tim, serta kaburnya batas antara kehidupan profesional dan personal.

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi. Ketika produktivitas menurun, perusahaan dapat menghadapi dampak negatif baik dari segi operasional maupun finansial. Oleh karena itu, menjadi penting untuk memahami secara menyeluruh bagaimana kebijakan WFA memengaruhi produktivitas kerja karyawan, serta faktor-faktor apa saja yang memperkuat atau justru menghambat hubungan tersebut.

Melalui kajian literatur yang komprehensif, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis temuan-temuan ilmiah terkini mengenai dampak WFA terhadap produktivitas, mengidentifikasi faktor pendukung/penghambat, serta memberikan rekomendasi strategis.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Work From Anywhere (WFA)

Work From Anywhere (WFA) merupakan sistem kerja fleksibel yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dari lokasi mana pun selama didukung oleh koneksi internet dan perangkat teknologi yang memadai (Dian Az et al., 2024). Konsep ini merupakan evolusi dari Work From Home (WFH) yang awalnya diterapkan secara luas saat pandemi COVID-19. Seiring dengan perkembangan teknologi dan normalisasi kerja jarak jauh, banyak perusahaan menyadari bahwa

pekerjaan tidak harus terikat pada lokasi fisik tertentu.

Menurut Robert Half (2023), sebanyak 62% karyawan menyatakan lebih memilih sistem kerja hybrid atau WFA, dan 50% di antaranya bersedia mencari pekerjaan baru jika diwajibkan kembali bekerja penuh waktu di kantor. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas lokasi kerja telah menjadi salah satu faktor penting dalam kepuasan dan retensi karyawan.

Penerapan WFA juga semakin diakui secara formal oleh pemerintah Indonesia melalui Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 yang memperbolehkan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk bekerja dari lokasi mana pun, selama memenuhi ketentuan jam kerja sebesar 37 jam 30 menit per minggu (tidak termasuk waktu istirahat). Ini menandakan bahwa sistem kerja fleksibel tidak hanya relevan di sektor swasta, tetapi juga mulai diadopsi dalam lingkungan birokrasi pemerintahan.

Efektivitas WFA juga sangat bergantung pada kesiapan organisasi dalam menyesuaikan struktur manajemen, sistem evaluasi kinerja berbasis hasil (output-based performance), serta budaya kerja yang mendorong kolaborasi lintas lokasi (Azmi & Susanto, 2023).

Dengan kata lain, WFA bukan hanya perubahan teknis dalam pola kerja, tetapi juga transformasi struktural yang menuntut kesiapan teknologi, kepemimpinan yang adaptif, dan kebijakan organisasi yang fleksibel. Oleh karena itu, pemahaman terhadap konsep WFA sangat penting dalam mengkaji dampaknya terhadap produktivitas karyawan.

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu indikator kunci dalam mengukur keberhasilan dan efisiensi suatu organisasi. Secara umum, produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara input (sumber daya) dan output (hasil) dalam proses kerja. Adapun produktivitas kerja karyawan

secara khusus merujuk pada sejauh mana karyawan dapat menghasilkan output yang berkualitas dan kuantitatif dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi (Nevira et al., 2023). Karyawan yang produktif adalah mereka yang mampu memanfaatkan waktu secara optimal, mengelola keterampilan dan kompetensi dengan baik, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan mutu yang diharapkan.

Produktivitas tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mencerminkan efisiensi sistem kerja dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Dalam konteks kerja fleksibel seperti *Work From Anywhere* (WFA), penting bagi organisasi untuk dapat mengidentifikasi dan mengukur produktivitas karyawan secara objektif, mengingat tidak adanya pengawasan fisik secara langsung. Oleh karena itu, pengukuran produktivitas memerlukan indikator yang jelas dan terukur.

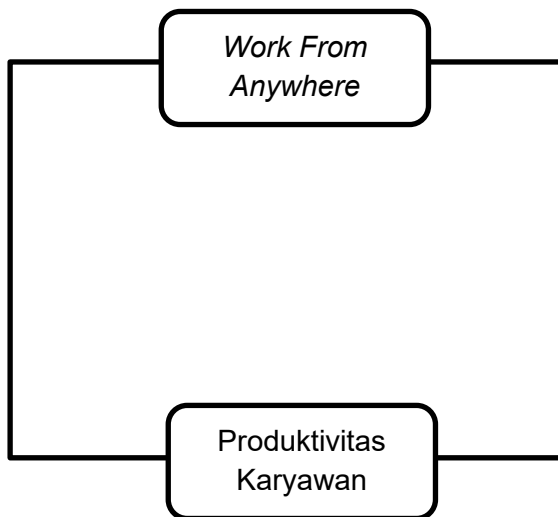
Menurut Syarif Ali dalam buku *Mewujudkan SDM Unggul dan Kompetitif* (Laan et al., 2025), indikator produktivitas kerja karyawan meliputi: (1) jumlah produksi atau penjualan yang dihasilkan dalam waktu yang telah ditentukan; (2) jumlah tugas yang berhasil diselesaikan tepat waktu; serta (3) efisiensi dalam penggunaan waktu dan sumber daya. Indikator-indikator ini membantu organisasi dalam mengevaluasi kinerja karyawan secara menyeluruh, termasuk dalam pengaturan kerja jarak jauh atau hibrida yang semakin populer pascapandemi.

Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2013), kerangka pemikiran merupakan alur berpikir atau alur penelitian yang dijadikan pola atau landasan berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap objek yang dituju. Jadi kerangka berpikir merupakan alur yang dijadikan pola berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap suatu objek yang

dapat menyelesaikan arah rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Berdasarkan tinjauan literatur yang komprehensif, kerangka pemikiran teoretis penelitian ini disusun untuk menggambarkan hubungan antara Work From Anywhere (WFA) dan produktivitas karyawan



METODOLOGI PENELITIAN

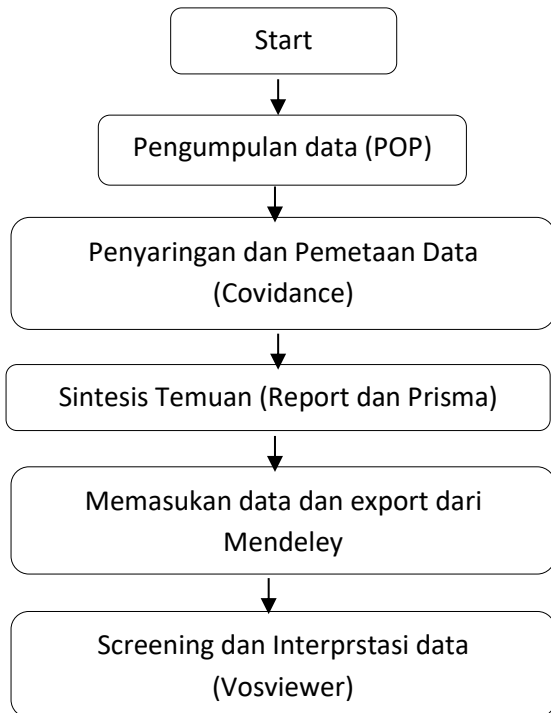
Menurut Sugiyono (2018:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang berfokus pada pemahaman mendalam terhadap objek penelitian dalam kondisi alami. Peneliti berperan sebagai instrumen utama, dan proses analisis dilakukan secara induktif untuk menangkap makna di balik data, bukan untuk menghasilkan generalisasi (Sugiyono, 2018:8).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang dikumpulkan dari berbagai sumber pustaka, seperti jurnal ilmiah, buku referensi, laporan survei, artikel daring, dan dokumen resmi yang relevan. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (library research) sebagai pendekatan utama. Menurut Surwono (2010:34–35), studi literatur adalah metode pengumpulan data dengan cara mengkaji teori, konsep, dan pandangan

dari berbagai sumber tertulis yang relevan untuk menjawab fokus penelitian

Teknik pengumpulan data menjadi langkah strategis dalam proses penelitian karena berfungsi untuk memperoleh data yang valid dan relevan dengan rumusan masalah. Tanpa pemahaman yang tepat mengenai teknik ini, data yang diperoleh dapat menyimpang dari kebutuhan penelitian (Sugiyono, 2014:62). Dalam studi ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui tahapan yang pertama adalah proses pengumpulan dan penyaringan literatur, berbagai alat bantu digunakan untuk memastikan sistematisasi dan objektivitas. Publish or Perish (POP) digunakan untuk mengumpulkan literatur yang relevan dari database akademik. Yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah scopus dan Google Scholar. Selanjutnya data disimpan dan disaring kembali di Covidence dengan mengikuti pendekatan Prisma. Data hasil Covidence akan di masukan kedalam Mendeley, memasukan keywords dan di export dalam format RIS. Pada tahap terakhir pengolahan data adalah dengan menggunakan VOSviewer versi 1.6.20.0.0 untuk menganalisis hubungan antar artikel dan relevansinya dengan topik penelitian. Aplikasi ini memvisualisasikan jaringan bibliometrik, mengidentifikasi kluster tematik, dan memetakan hubungan antar kata kunci, penulis, dan konsep utama.

Tahapan dalam proses penelitian ini dituangkan dalam kerangka pemikiran atau flowchart sebagai berikut:



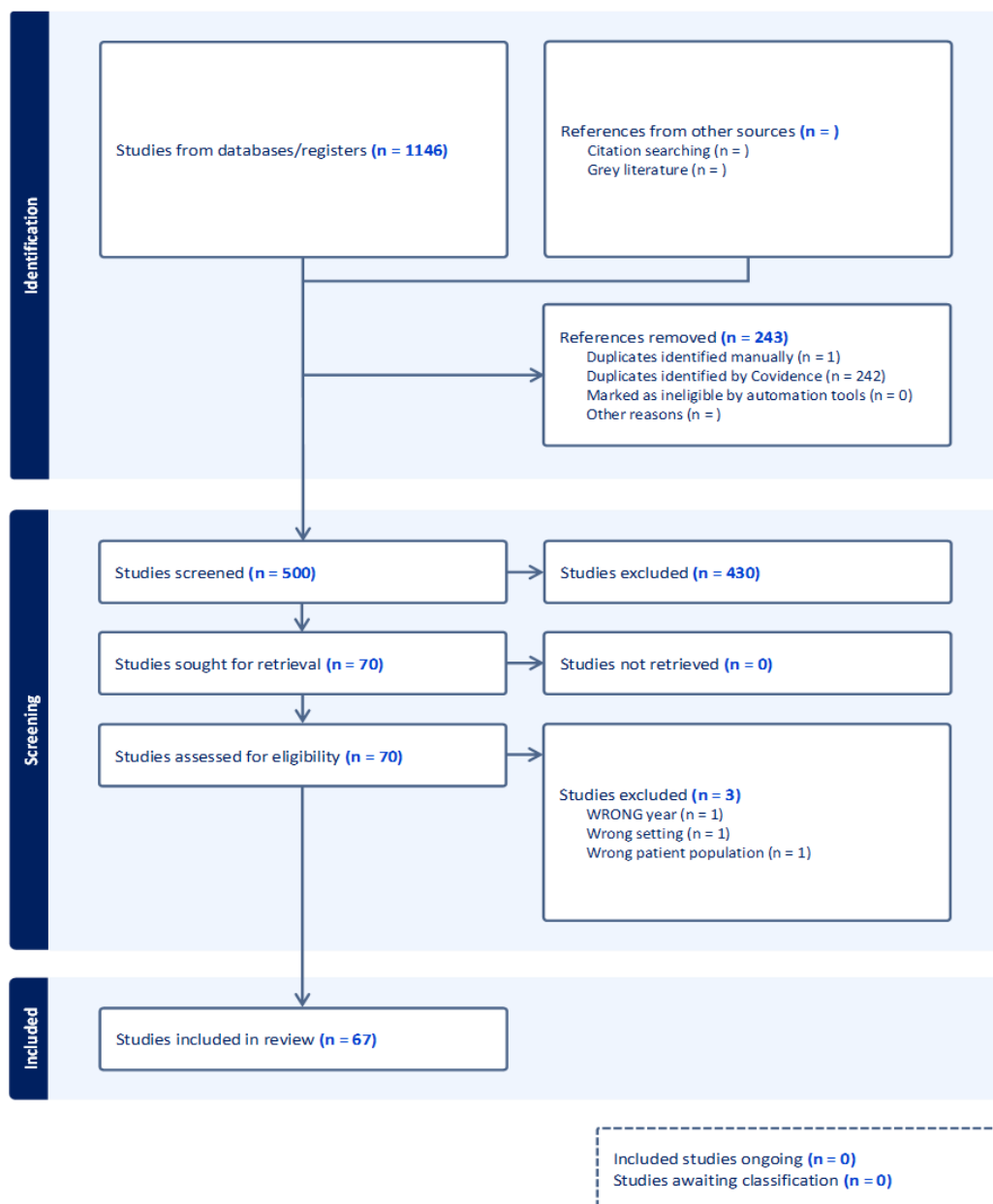
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dilakukan penulis dalam aplikasi Publish or Perish Dimana didapatkan 1146 Jurnal yang berasal dari scopus dan google scholar. Dengan menuliskan *keywords Work from Anywhere, Amployee Productivity, The Impact of Work From Anywhere*, dan Produktivitas Karyawan. Data tersebut di export dalam format RI\

Data dari POP dimasukkan pada Covidence. Dimana data di sreening dan terdapat 243 data *duplicate*. Dilakukan screening secara manual dengan kriteria:

1. Terjadi di tahun 2023-2025
2. Terjadi setelah pandemi selesai
3. Mengenai Work From Anywhere atau sejenisnya seperti WFA dan Remote control
4. Berdampak terhadap produktivitas karyawan

Sehingga dari hasil screening tersebut terdapat 67 jurnal yang memiliki kriteria sesuai. Alur dalam covidence ini dijelaskan dalam Pisma dibawah ini:



Data hasil Covidence sebanyak 67 tersebut dianalisis secara manual dan didapatkan bahwa fleksibilitas merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan produktivitas karyawan saat bekerja dari rumah (WFH). Fleksibilitas ini mencakup kebebasan mengatur waktu, lokasi kerja, hingga prioritas pekerjaan, yang memungkinkan karyawan bekerja sesuai ritme pribadi. Selain itu, produktivitas juga meningkat berkat penghematan waktu dan biaya

perjalanan, peningkatan work-life balance, otonomi kerja, lingkungan kerja yang tenang, serta dukungan organisasi dan teknologi.

Sebaliknya, penurunan produktivitas paling sering disebabkan oleh distraksi di rumah seperti gangguan dari keluarga atau pekerjaan domestik, serta isolasi sosial akibat minimnya interaksi langsung dengan rekan kerja. Tantangan lain yang turut memperburuk

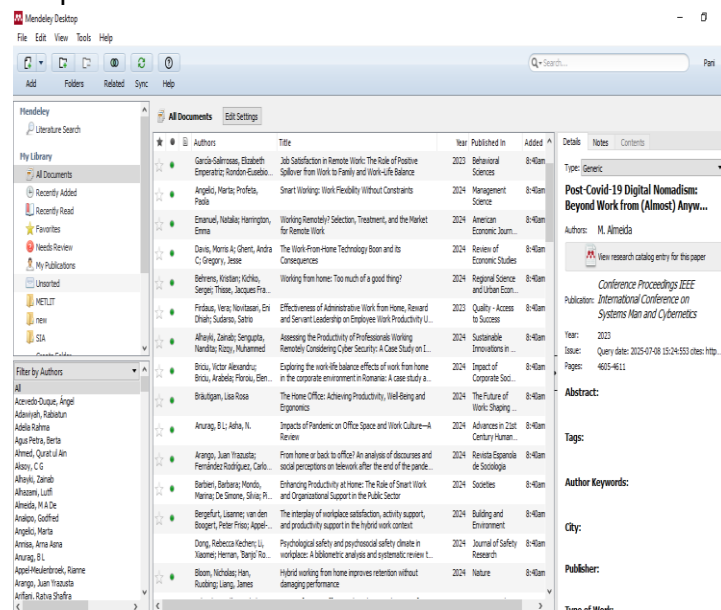
produktivitas mencakup kaburnya batas kerja dan kehidupan pribadi, masalah konektivitas dan teknologi, hambatan komunikasi tim, kelelahan digital, serta kurangnya pengawasan manajerial.

Analisis ini juga menemukan bahwa konteks seperti gender, usia, status orang tua, dan jenis industri mempengaruhi pengalaman WFH. Perempuan dan karyawan dengan anak cenderung menghadapi lebih banyak tantangan, sedangkan sektor seperti IT lebih mudah beradaptasi dibanding sektor publik. Produktivitas dalam jangka pendek cenderung meningkat karena berkurangnya distraksi kantor, namun dalam jangka panjang bisa menurun tanpa manajemen yang baik. Model kerja hybrid terbukti menghasilkan performa optimal di sejumlah studi.

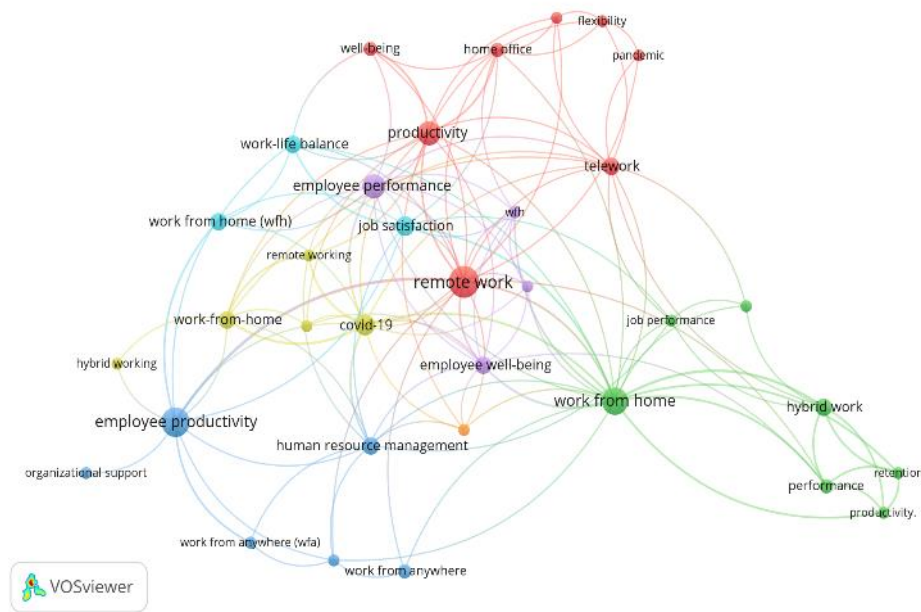
Dukungan organisasi dan kesiapan teknologi menjadi faktor mediasi yang krusial dalam memastikan keberhasilan WFH. Oleh karena itu, direkomendasikan agar organisasi berinvestasi pada infrastruktur teknologi, memberikan pelatihan manajemen waktu, menetapkan kebijakan kerja yang

seimbang, serta menyediakan dukungan kesehatan mental dan fisik bagi karyawan. Kesimpulannya, keberhasilan WFH sangat bergantung pada pendekatan holistik yang mencakup teknologi, manajemen, dan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Selanjutnya data tersebut dimasukan kedalam Mendeley dan emasukan keywords per jurnal dan di eksport ke dalam bentuk RIS.

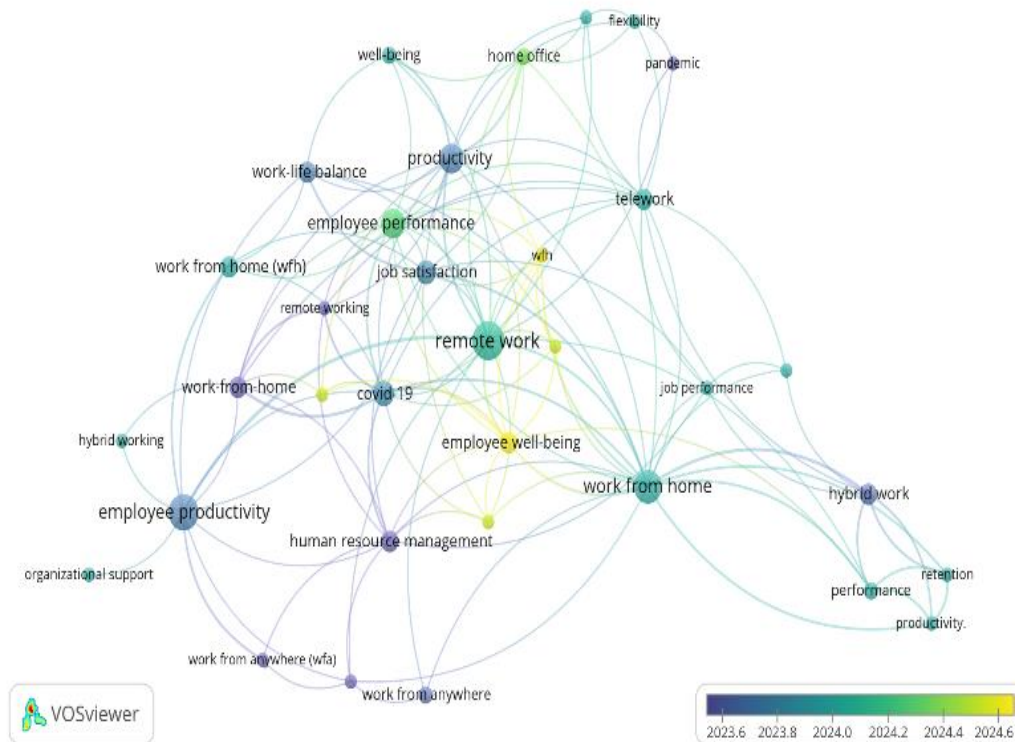


Dan terakhir, data tersebut dimasukan kedalam Vosviewer dan didapatkanlah hasil:



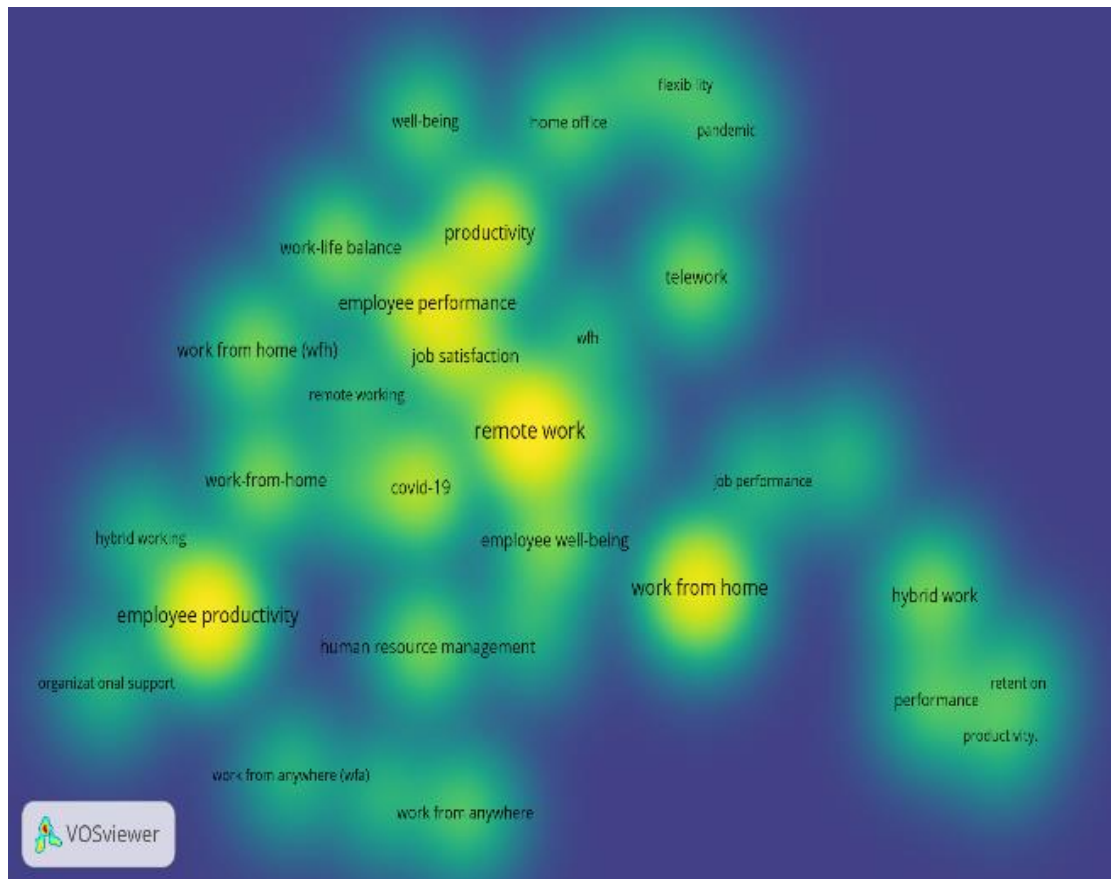
Gambar ini menggambarkan visualisasi clustering berdasarkan hubungan ko-eksistensi kata kunci, yang dikelompokkan menjadi beberapa klaster berwarna berbeda. Setiap warna menunjukkan klaster topik yang memiliki keterkaitan erat. Klaster merah, misalnya, mengelompokkan kata kunci seperti “remote work”, “telework”, “flexibility”, dan “home office”, yang mengindikasikan fokus penelitian pada struktur kerja jarak jauh dan fleksibilitas tempat kerja. Klaster hijau berisi kata kunci seperti “work from home”, “job performance”, dan “hybrid

work”, yang lebih menekankan pada pengaruh model kerja terhadap performa kerja. Klaster biru memuat istilah seperti “employee productivity”, “human resource management”, dan “organizational support”, yang menandakan kajian dalam manajemen sumber daya manusia dan produktivitas karyawan. Sedangkan klaster kuning berisi kata kunci seperti “covid-19”, “employee well-being”, dan “job satisfaction”, menunjukkan munculnya minat terhadap dampak pandemi terhadap kondisi psikologis karyawan.



Gambar diatas menunjukkan visualisasi berdasarkan average publication year (warna sesuai tahun kemunculan). Warna kuning menandakan kata kunci yang muncul lebih baru (rata-rata tahun publikasi lebih tinggi), sedangkan warna biru menandakan kata kunci yang telah lama muncul. Dalam visualisasi ini, terlihat bahwa kata kunci seperti “employee well-being”, “covid-19”, dan “work-from-home” didominasi oleh

warna kuning, mengindikasikan bahwa penelitian dengan fokus ini relatif baru dan berkembang setelah tahun 2023. Sebaliknya, istilah seperti “telework”, “organizational support”, dan “flexibility” didominasi warna biru, yang berarti istilah ini lebih dahulu muncul dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Hal ini menunjukkan pergeseran fokus penelitian dari aspek fleksibilitas dan dukungan organisasi menuju isu-isu terkait kesejahteraan karyawan dan pengaruh pandemi terhadap sistem kerja



Dan Gambar terakhir berdasarkan hasil analisis bibliometrik menggunakan perangkat lunak VOSviewer, diperoleh tiga visualisasi utama terkait topik “remote work” atau “kerja jarak jauh” yang menunjukkan peta pengetahuan (knowledge map) dalam bidang ini. Gambar ini menampilkan visualisasi density (kepadatan), yang menggambarkan tingkat kepadatan atau frekuensi kemunculan kata kunci dalam literatur. Warna kuning menandakan area dengan kepadatan tinggi, sedangkan hijau hingga biru menandakan area dengan kepadatan lebih rendah. Kata kunci “remote work”, “employee productivity”, “work from home”, dan “employee performance” muncul sebagai istilah dengan kepadatan tinggi, menandakan bahwa istilah-istilah ini paling sering muncul dan menjadi fokus dalam studi terkait kerja jarak jauh. Ini

menunjukkan bahwa aspek produktivitas dan kinerja karyawan masih menjadi topik utama dalam penelitian tentang kerja jarak jauh, khususnya sejak munculnya fenomena global seperti pandemi COVID-19.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis sistematik terhadap 67 jurnal yang dipublikasikan antara 2023-2025, penelitian ini mengidentifikasi bahwa implementasi Work From Anywhere (WFA) memberikan dampak yang kompleks terhadap produktivitas karyawan. Fleksibilitas muncul sebagai faktor dominan yang meningkatkan produktivitas, mencakup kebebasan mengatur waktu, lokasi kerja, dan prioritas pekerjaan yang memungkinkan karyawan bekerja sesuai ritme personal optimal.

Faktor-faktor pendukung produktivitas lainnya meliputi penghematan waktu dan biaya perjalanan, peningkatan work-life balance, otonomi kerja yang lebih besar,

lingkungan kerja yang tenang, serta dukungan organisasi dan teknologi yang memadai. Sebaliknya, penurunan produktivitas paling signifikan disebabkan oleh distraksi di lingkungan rumah dan isolasi sosial akibat minimnya interaksi langsung dengan rekan kerja.

Analisis bibliometrik mengungkapkan empat klaster penelitian utama: struktur kerja jarak jauh dan fleksibilitas (klaster merah), dampak model kerja terhadap performa (klaster hijau), manajemen sumber daya manusia dan produktivitas (klaster biru), serta dampak pandemi terhadap kesejahteraan karyawan (klaster kuning). Visualisasi temporal menunjukkan pergeseran fokus penelitian dari aspek fleksibilitas dan dukungan organisasi menuju isu kesejahteraan karyawan dan pengaruh pandemi terhadap sistem kerja.

Konteks demografis seperti gender, usia, status orang tua, dan jenis industri terbukti mempengaruhi pengalaman WFA, dimana perempuan dan karyawan dengan anak menghadapi tantangan lebih besar, sementara sektor IT menunjukkan adaptasi yang lebih baik dibandingkan sektor publik. Model kerja hybrid terbukti menghasilkan performa optimal dalam sejumlah studi yang dianalisis.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Temuan penelitian ini memberikan implikasi strategis bagi organisasi dalam mengoptimalkan implementasi WFA. Organisasi perlu berinvestasi pada infrastruktur teknologi yang robust, memberikan pelatihan manajemen waktu yang komprehensif, menetapkan kebijakan kerja yang seimbang, serta menyediakan dukungan kesehatan mental dan fisik yang berkelanjutan. Dukungan organisasi dan kesiapan teknologi menjadi faktor mediasi krusial dalam memastikan keberhasilan WFA jangka panjang.

Bagi praktisi manajemen sumber daya manusia, penelitian ini menekankan

pentingnya pendekatan holistik yang mencakup aspek teknologi, manajemen, dan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Implementasi WFA yang efektif memerlukan perubahan paradigma dari pengawasan berbasis kehadiran menuju evaluasi berbasis output dan hasil kerja.

Keterbatasan penelitian ini meliputi fokus pada literatur yang dipublikasikan dalam rentang waktu 2023-2025, yang mungkin belum mencakup dampak jangka panjang dari implementasi WFA. Analisis bibliometrik yang dilakukan juga terbatas pada database Scopus dan Google Scholar, sehingga kemungkinan terdapat literatur relevan dari sumber lain yang tidak teranalisis. Selain itu, mayoritas studi yang dianalisis berasal dari konteks negara-negara dengan infrastruktur teknologi yang sudah mapan, sehingga generalisasi temuan untuk konteks negara berkembang memerlukan kehati-hatian.

REFERENCES

- Adawiyah. (2024). Analysis of Employee Productivity of PT Pelindo Regional I Belawan After and Before Remote Working. Analysis of Employee Productivity of PT Pelindo Regional I Belawan After and Before Remote Working. .
- Adomako. (2024). Impact of working from home on employee productivity in post COVID 19 era: The moderating role of organizational support. *Impact of Working From Home on Employee Productivity in Post COVID 19 Era: The Moderating Role of Organizational Support*.
- Azmi, R., & Susanto, H. (2023). Transformasi digital dan adaptasi organisasi dalam era work from anywhere. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 15(2), 123-140.

- Dian Az, M., Rahman, S., & Putri, A. (2024). Evolusi model kerja: Dari work from home menuju work from anywhere di era digital. *Indonesian Journal of Human Resource Management*, 8(1), 45-62.
- GSMA Intelligence. (2025). Mobile connectivity in Indonesia: 2025 report. London: GSMA Association.
- Jakpat. (2024). Survei preferensi model kerja generasi Z di Indonesia. Jakarta: Jakpat Research.
- Laan, S., Prasetyo, D., & Wijaya, K. (2025). Mewujudkan SDM unggul dan kompetitif. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Nevira, T., Sari, P., & Indrawati, M. (2023). Produktivitas kerja karyawan dalam era kerja fleksibel: Sebuah tinjauan konseptual. *Jurnal Produktivitas dan Manajemen*, 12(3), 78-95.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2023 tentang Jam Kerja Aparatur Sipil Negara.
- Robert Half. (2023). Workplace flexibility trends: Global survey report. New York: Robert Half International.
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode penelitian manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Surwono, J. (2010). Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk psikologi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aksoy. (2025). Remote Work, Employee Mix, and Performance. *Remote Work, Employee Mix, and Performance*.
- Alhayki. (2024). Assessing the Productivity of Professionals Working Remotely Considering Cyber Security: A Case Study on INSOMEA Computer Solutions. *Assessing the Productivity of Professionals Working Remotely Considering Cyber Security: A Case Study on INSOMEA Computer Solutions*.
- Almeida. (2023). Post-Covid-19 Digital Nomadism: Beyond Work from (Almost) Anywhere. *Post-Covid-19 Digital Nomadism: Beyond Work from (Almost) Anywhere*.
- Anakpo. (2023). The impact of work-from-home on employee performance and productivity: a systematic review. *The Impact of Work-From-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review*.
- Angelici. (2024). Smart working: work flexibility without constraints. *Smart Working: Work Flexibility Without Constraints*.
- Antolín. (2024). A time after time effect in telework: an explanation of willingness to telework and self-reported productivity. *A Time After Time Effect in Telework: An Explanation of Willingness to Telework and Self-Reported Productivity*.
- Anurag. (2024). Impacts of Pandemic on Office Space and Work Culture—A Review. *Impacts of Pandemic on Office Space and Work Culture—A Review Advances*.
- Arango. (2024). From home or back to office? An analysis of discourses and social perceptions on telework after the end of the pandemic.

- From Home or Back to Office? An Analysis of Discourses and Social Perceptions on Telework After the End of the Pandemic.*
- Aspita. (2023). The influence of work from home, workload and work environment on employee performance. *The Influence of Work From Home, Workload and Work Environment on Employee Performance.*
- Azmi, & Susanto. (2023). *Template JABI.docx.*
- Barbieri. (2024). Enhancing Productivity at Home: The Role of Smart Work and Organizational Support in the Public Sector. *Enhancing Productivity at Home: The Role of Smart Work and Organizational Support in the Public Sector.*
- Barrero. (2023). The evolution of work from home. *The Evolution of Work From Home.*
- Bashir. (2025). How 'work from anywhere' impacts knowledge hiding, distrust, and socialization: The role of knowledge infrastructure. *How 'Work From Anywhere' Impacts Knowledge Hiding, Distrust, and Socialization: The Role of Knowledge Infrastructure.*
- Behrens. (2024). Working from home: Too much of a good thing? *Working From Home: Too Much of a Good Thing?.*
- Bergefurt. (2024). The interplay of workplace satisfaction, activity support, and productivity support in the hybrid work context. *The Interplay of Workplace Satisfaction, Activity Support, and Productivity Support in the Hybrid Work Context.*
- Binekar. (2025). A RESEARCH PAPER ON WORK FROM HOME IMPACT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT TCS, NAGPUR. *A Research Paper on Work From Home Impact on Employee Productivity at TCS, Nagpur.*
- Bloom. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Hybrid Working From Home Improves Retention Without Damaging Performance.*
- Bräutigam. (2024). The Home Office: Achieving Productivity, Well-Being and Ergonomics. *The Home Office: Achieving Productivity, Well-Being and Ergonomics.*
- Briciu. (2024). Exploring the work-life balance effects of work from home in the corporate environment in Romania: A case study approach. *Exploring the Work-Life Balance Effects of Work From Home in the Corporate Environment in Romania: A Case Study Approach.*
- Chatterjee. (2025). REMOTE WORK AND VIRTUAL COLLABORATION: EVALUATING THE LONG-TERM IMPACT ON THE IT SECTOR POST-COVID-19. *Remote Work and Virtual Collaboration: Evaluating the Long-Term Impact on the IT Sector Post-COVID-19.*
- Choudhury. (2024). Is hybrid work the best of both worlds? Evidence from a field experiment. *Is Hybrid Work the Best of Both Worlds? Evidence From a Field Experiment.*
- Das. (2025). Active and passive links between work from home and employee well-being: a post-COVID performance perspective. *Active and Passive Links Between Work From Home and Employee Well-Being: A Post-COVID Performance Perspective.*

- Davis. (2024). The work-from-home technology boon and its consequences. *The Work-From-Home Technology Boon and Its Consequences*.
- Dian Az et al. (2024). *Template JABI.docx*.
- Dong. (2024). Psychological safety and psychosocial safety climate in workplace: A bibliometric analysis and systematic review towards a research agenda. *Psychological Safety and Psychosocial Safety Climate in Workplace: A Bibliometric Analysis and Systematic Review Towards a Research Agenda*.
- Dullah. (2023). Work environment analysis to improve employee performance. *Work Environment Analysis to Improve Employee Performance*.
- Dutta. (2024). "Technology is killing me!": the moderating effect of organization home-work interface on the linkage between technostress and stress at work. *"Technology Is Killing Me!": The Moderating Effect of Organization Home-Work Interface on the Linkage Between Technostress and Stress at Work*.
- Elaho. (2022). The impact of work environment on employee productivity: A case study of business centers in University of Benin Complex. *The Impact of Work Environment on Employee Productivity: A Case Study of Business Centers in University of Benin Complex*.
- Emanuel. (2024). Working remotely? Selection, treatment, and the market for remote work. *Working Remotely? Selection, Treatment, and the Market for Remote Work*.
- Enaifoghe. (2023). The rapidly evolving situation of employee work-from-home productivity and the integration of ICT in Post-COVID-19 pandemic. *The Rapidly Evolving Situation of Employee Work-From-Home Productivity and the Integration of ICT in Post-COVID-19 Pandemic*.
- Faruque. (2024). The rise of remote work and its impact on small businesses. *The Rise of Remote Work and Its Impact on Small Businesses*.
- Fatima. (2025). Exploring the relationship between work from home and employee wellbeing: an SLR and cross-country perspective. *Exploring the Relationship Between Work From Home and Employee Wellbeing: An SLR and Cross-Country Perspective*.
- Fauziyah. (2023). Optimizing Work-From-Anywhere Employee Productivity: A Comprehensive Investigation of the Most Influential Factors Using Factor Analysis and Analytical Hierarchy. *Optimizing Work-From-Anywhere Employee Productivity: A Comprehensive Investigation of the Most Influential Factors Using Factor Analysis and Analytical Hierarchy*.
- Firdaus. (2023). Effectiveness of Administrative Work from Home, Reward and Servant Leadership on Employee Work Productivity Using Disciplinary Rules as Intervening Variables. *Effectiveness of Administrative Work From Home, Reward and Servant Leadership on Employee Work Productivity Using Disciplinary Rules as Intervening Variables*.
- Fuadiputra. (2024). IMPACT OF WORK FROM HOME POLICY IN THE BANKING SECTOR ON EMPLOYEE PERFORMANCE

- AND MOTIVATION. *Impact of Work From Home Policy in the Banking Sector on Employee Performance and Motivation.*
- García-Salirrosas. (2023). Job satisfaction in remote work: The role of positive spillover from work to family and work–life balance. *Job Satisfaction in Remote Work: The Role of Positive Spillover From Work to Family and Work–Life Balance.*
- Gegerfelt. (2023). How remote work affect employee productivity. *How Remote Work Affect Employee Productivity.*
- Gibbs. (2023). Work from home and productivity: Evidence from personnel and analytics data on information technology professionals. *Work From Home and Productivity: Evidence From Personnel and Analytics Data on Information Technology Professionals.*
- Grenčíková. (2024). The impact of home office on employee productivity and work balance. *The Impact of Home Office on Employee Productivity and Work Balance.*
- Grzesiak. (2025). How management support and diversity factors affect employee performance within the digital workplace. *How Management Support and Diversity Factors Affect Employee Performance Within the Digital Workplace.*
- Jaiswal. (2024). Impact of employee well-being on performance in the context of crisis-induced remote work: role of boundary control and professional isolation. *Impact of Employee Well-Being on Performance in the Context of Crisis-Induced Remote Work: Role of Boundary Control and Professional Isolation.*
- Jindain. (2024). The factors impacting the intermediating variable of employee engagement toward employee performance in a hybrid working model. *The Factors Impacting the Intermediating Variable of Employee Engagement Toward Employee Performance in a Hybrid Working Model.*
- Joy. (2025). Exploring the Impact of Remote Work on Employee Productivity. *Exploring the Impact of Remote Work on Employee Productivity.*
- Laan et al. (2025). *Template JABI.docx.*
- Limanta. (2023). Analysis of the influence of work-life balance, work stress, and job satisfaction when working from home on the implementation of permanent telework culture in *Analysis of the Influence of Work-Life Balance, Work Stress, and Job Satisfaction When Working From Home on the Implementation of Permanent Telework Culture in Legal Busine.*
- Mamatha. (2023). The Effects of Working Remotely on Employee Productivity and Work-Life Balance. *The Effects of Working Remotely on Employee Productivity and Work-Life Balance.*
- Mathebula. (2025). The impact of hybrid working model on employee performance. *The Impact of Hybrid Working Model on Employee Performance.*
- McPhail. (2023). Post-COVID remote working and its impact on people, productivity, and the planet: an exploratory scoping review. *Post-COVID Remote Working and Its Impact on People, Productivity, and the Planet: An Exploratory Scoping Review.*

- Mestika Zed. (2008). *Template JABI.docx*.
- Mirza. (2025). Is Anything Impossible? Building the Balance between Home and Work and Employee Performance: Mediating Effect of Family-Work Balance. *Is Anything Impossible? Building the Balance Between Home and Work and Employee Performance: Mediating Effect of Family-Work Balance*.
- Naqshbandi. (2024). The future of work: work engagement and job performance in the hybrid workplace. *The Future of Work: Work Engagement and Job Performance in the Hybrid Workplace*.
- Nevira et al. (2023). *Template JABI.docx*.
- Nugraha. (2023). Post-Pandemic Human Resource Management Strategy Through Work From Anywhere (WFA), Monitoring Employee Productivity and Skill Development. *Post-Pandemic Human Resource Management Strategy Through Work From Anywhere (WFA), Monitoring Employee Productivity and Skill Development*.
- Nurain. (2024). Digital Behavior and Impact on Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Digital Behavior and Impact on Employee Performance: Evidence From Indonesia*.
- Nwankpa. (2024). Remote work, employee productivity and innovation: the moderating roles of knowledge sharing and digital business intensity. *Remote Work, Employee Productivity and Innovation: The Moderating Roles of Knowledge Sharing and Digital Business Intensity*.
- Paudel. (2024). Exploring the theoretical landscape: Implications of remote work on employee performance and well-being. *Exploring the Theoretical Landscape: Implications of Remote Work on Employee Performance and Well-Being*.
- Prahaladaiah. (2023). Impact of job satisfaction on employee performance: A study with reference to biblical management principles. *Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: A Study With Reference to Biblical Management Principles*.
- Putra. (2023). The Effect of Work from Home, Work Discipline on Employee Performance and Workload as a Mediating Variable at Consulates Republic of Indonesia in Tawau *The Effect of Work From Home, Work Discipline on Employee Performance and Workload as a Mediating Variable at Consulates Republic of Indonesia in Tawau*.
- Robert Half. (2023). *Template JABI.docx*.
- Saridakis. (2023). Guest editorial: Work from home (WFH), employee productivity and wellbeing: lessons from COVID-19 and future implications. *Guest Editorial: Work From Home (WFH), Employee Productivity and Wellbeing: Lessons From COVID-19 and Future Implications*.
- Setyawati. (2023). Determinants of Employee Work Productivity in UMKM Malang. *Determinants of Employee Work Productivity in UMKM Malang*.
- Smite. (2023). Work-from-home is here to stay: Call for flexibility in post-pandemic work policies. *Work-From-Home Is Here To Stay: Call*

- For Flexibility In Post-Pandemic Work Policies.*
- Sugiyono. (2013). *Template JABI.docx.*
- Sugiyono. (2014). *Template JABI.docx.*
- Sugiyono. (2018). *Template JABI.docx.*
- Sujila. (2023). The effect of work environment and work discipline on employee performance through emotional intelligence. *The Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance Through Emotional Intelligence.*
- Supriyadi. (2025). The Impact Of Digital Fatigue On Employee Productivity And Well-Being: A Scoping Literature Review. *The Impact Of Digital Fatigue On Employee Productivity And Well-Being: A Scoping Literature Review.*
- Surwono. (2010). *Template JABI.docx.*
- Thompson. (2024). The Impact of Remote Work on Employee Productivity: A Study of IT Companies in Silicon Valley. *The Impact of Remote Work on Employee Productivity: A Study of IT Companies in Silicon Valley.*
- Vidana. (2024). Work from home, work from anywhere: consequences for work-family conflict and employee productivity. *Work From Home, Work From Anywhere: Consequences For Work-Family Conflict And Employee Productivity.*
- Wahyuni. (2024). ... Work From Home terhadap Job Satisfaction yang Dimediasi Work Life Balance dan Dampaknya terhadap Employee Performance Industri Perbankan di *Pengaruh Work From Home Terhadap Job Satisfaction Yang Dimediasi Work Life Balance Dan Dampaknya Terhadap Employee Performance Industri Perbankan Di Jakarta.*