



Analisis Pengaruh *Remote Working* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z

Rahmat Da'i^{1*}, Mukhzarudfa², Ratih Kusumastuti³, Wiwik Tiswiyanti⁴

¹⁻⁴Magister Ilmu Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Indonesia

* Penulis korespondensi rahmatdai316@email.com

Abstract. *This research aims to analyze the influence of remote working on the work productivity of Generation Z employees in the modern professional landscape. As digital natives who entered the workforce during a period of significant structural change, Generation Z exhibits unique behavioral patterns regarding workplace flexibility and autonomy. This study employs a descriptive quantitative approach to investigate the correlation between the independent variable, remote working, and the dependent variable, employee productivity. Data were collected from 50 respondents through a structured online questionnaire using a 5-point Likert scale. The samples were selected using a purposive sampling technique, focusing on young professionals born between 1997 and 2012. The data analysis was performed using simple linear regression through SPSS software to test the research hypothesis. The findings of this study indicate that remote working has a positive and significant impact on the productivity of Generation Z employees. Several key factors contributing to this increase include improved work-life balance, the elimination of stressful daily commutes, and the ability to customize a comfortable working environment. However, the study also identifies potential challenges such as digital distractions and a sense of social isolation that may arise from a lack of physical interaction. These results provide an important implication for organizations to design more adaptive human resource policies. Companies are encouraged to implement hybrid or remote models supported by robust digital collaboration tools to maintain high performance and engagement levels among the younger workforce.*

Keywords: *Digital Collaboration; Generation Z; Productivity; Remote Working; Work-Life Balance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh skema kerja jarak jauh (*remote working*) terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan yang tergolong dalam kategori Generasi Z. Sebagai generasi yang tumbuh di era digital, Generasi Z memiliki karakteristik kerja yang sangat mementingkan fleksibilitas dan integrasi teknologi dalam aktivitas profesional mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menguji sejauh mana variabel *remote working* berperan sebagai prediktor terhadap produktivitas karyawan. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner daring kepada 50 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria utama yaitu pekerja aktif dari kelompok Generasi Z (kelahiran 1997-2012). Proses analisis data dilakukan dengan metode regresi linear sederhana menggunakan perangkat lunak statistik SPSS untuk mengetahui arah dan besaran pengaruh antar variabel. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa penerapan *remote working* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z. Peningkatan produktivitas ini secara dominan dipicu oleh terciptanya keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), efisiensi waktu karena hilangnya beban perjalanan ke kantor, serta fleksibilitas dalam mengatur ritme kerja pribadi. Di sisi lain, penelitian ini juga menemukan adanya tantangan berupa hambatan komunikasi teknis dan potensi distraksi lingkungan rumah yang dapat mengganggu konsentrasi. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan untuk terus mengoptimalkan infrastruktur digital dan kebijakan kerja fleksibel. Organisasi disarankan untuk mengadopsi model kerja yang adaptif demi mempertahankan loyalitas dan performa maksimal dari tenaga kerja muda di era ekonomi digital saat ini.

Kata kunci: Ekonomi Digital; Generasi Z; Keseimbangan Kerja; Produktivitas; *Remote Working*.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi informasi yang masif telah mengubah tatanan dunia kerja secara fundamental, terutama melalui adopsi kebijakan bekerja jarak jauh atau *remote working*. Fenomena ini menjadi sangat relevan bagi Generasi Z yang kini mulai mendominasi angkatan kerja produktif dan memiliki karakteristik sebagai *digital native*. Menurut Robbins & Judge (2018) dan Putri et al. (2025), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal krusial

yang menentukan efisiensi dan output karyawan. Bagi Generasi Z, produktivitas tidak lagi diukur berdasarkan kehadiran fisik di kantor, melainkan pada pencapaian target dan kualitas hasil kerja yang didukung oleh fleksibilitas tempat. Namun, sistem manajemen tradisional sering kali masih memandang kehadiran fisik sebagai indikator utama kinerja, yang menciptakan ketidakteraturan dalam penilaian produktivitas di era digital ini.

Pentingnya meneliti pengaruh *remote working* terhadap Generasi Z didasari oleh preferensi mereka yang sangat tinggi terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Sejalan dengan hal tersebut, Siahaan & Halim (2022), menyatakan bahwa kepuasan terhadap pola kerja akan membentuk persepsi positif yang pada akhirnya meminimalkan kejenuhan kerja. Meskipun teknologi memungkinkan kerja jarak jauh, terdapat kesenjangan (*gap analysis*) dalam literatur saat ini; beberapa studi menunjukkan peningkatan produktivitas karena berkurangnya stres perjalanan, namun studi lain menyoroti adanya risiko isolasi sosial dan gangguan teknis yang dapat menghambat kolaborasi tim. Urgensi penelitian ini terletak pada perlunya perusahaan memahami bagaimana karakteristik unik Generasi Z merespons otonomi kerja guna merancang strategi manajemen SDM yang lebih adaptif. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh *remote working* terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi literatur manajemen sumber daya manusia serta memberikan acuan praktis bagi organisasi dalam mengoptimalkan performa tenaga kerja muda melalui kebijakan kerja yang lebih fleksibel. Fokus penelitian ini akan diarahkan pada bagaimana elemen-elemen dalam *remote working* seperti fleksibilitas waktu dan dukungan teknologi berkontribusi terhadap output kerja harian mereka.

2. KAJIAN TEORITIS

Bagian ini menguraikan landasan teori dan tinjauan penelitian terdahulu yang mendasari analisis pengaruh *remote working* terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z. Putri et al.(2025). Teori utama yang mendasari penelitian ini adalah teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pada desain lingkungan kerja. Menurut Dessler (2020), manajemen sumber daya manusia yang efektif harus mampu mengadaptasi kebijakan kerja dengan karakteristik tenaga kerja guna meningkatkan efisiensi. Dalam konteks ini, *remote working* atau bekerja jarak jauh dipandang sebagai model kerja yang memberikan otonomi tinggi kepada karyawan. Grant et al. (2019), mengemukakan bahwa faktor psikologis seperti keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengaturan kerja elektronik jarak jauh ini.

Selain itu, produktivitas kerja merupakan luaran dari motivasi dan kepuasan kerja yang dihasilkan dari lingkungan yang kondusif. Hidayati (2016), menjelaskan bahwa pendekatan manajemen, baik keras maupun lunak, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada Generasi Z, pendekatan "lunak" yang memberikan fleksibilitas cenderung lebih diterima karena sesuai dengan nilai-nilai mereka yang mengutamakan hasil dibandingkan kehadiran fisik. Penelitian terdahulu oleh Risdwiyanto & Kurniyati (2015), juga memberikan perspektif bahwa strategi yang didasarkan pada rangsangan lingkungan dalam hal ini lingkungan kerja yang fleksibel dapat memengaruhi perilaku dan respon individu secara signifikan.

Beberapa studi lain yang relevan menyoroti hubungan antara interaksi sosial dan perilaku kerja. Bator et al. (2011), menunjukkan bahwa perilaku individu dalam suatu lingkungan sering kali dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap norma dan kemudahan akses dalam sistem tersebut. Hal ini memberikan acuan bagi penelitian ini bahwa kemudahan akses teknologi dalam *remote working* akan membentuk perilaku kerja yang lebih produktif di kalangan Generasi Z. Rahmanto et al. (2025). Landasan ini membawa pada pemikiran bahwa semakin tinggi tingkat efektivitas implementasi kerja jarak jauh yang didukung oleh literasi digital yang baik, maka semakin optimal pula tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan muda. Suryadi et al. (2025). Hipotesis dalam penelitian ini mengarah pada adanya hubungan positif dan signifikan antara fleksibilitas tempat kerja dengan capaian kinerja profesional mereka.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menjelaskan pengaruh antara variabel independen dan dependen. Rancangan penelitian ini diarahkan untuk menguji hubungan kausalitas antara *remote working* dan produktivitas kerja pada kelompok demografis tertentu.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang tergolong dalam kategori Generasi Z yang bekerja pada berbagai sektor industri di wilayah perkotaan Indonesia. Sampel penelitian diambil sebanyak 50 responden dengan menggunakan teknik *non-probability sampling*, khususnya metode *purposive sampling*, guna memastikan bahwa responden yang dipilih memiliki pengalaman bekerja secara jarak jauh selama sekurang-kurangnya enam bulan terakhir.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran instrumen kuesioner secara daring menggunakan skala Likert 1 hingga 5 untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator-indikator penelitian. Instrumen penelitian ini telah melalui tahap pengujian awal untuk memastikan kualitas data yang dihasilkan. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai korelasi yang signifikan, sementara uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 yang menginterpretasikan bahwa instrumen tersebut konsisten dan layak digunakan untuk pengumpulan data lapangan.

Alat Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Prosedur analisis meliputi uji asumsi klasik sebagai prasyarat, kemudian diikuti dengan pengujian hipotesis melalui uji-t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur sejauh mana variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Model penelitian yang digunakan diformulasikan dalam persamaan regresi $Y = a + bX + e$, di mana variabel dependen produktivitas kerja merupakan fungsi dari konstanta ditambah koefisien regresi dikalikan variabel independen *remote working* beserta tingkat kesalahan atau *error* penelitian. Keterangan simbol pada model tersebut menjelaskan bahwa Y adalah produktivitas kerja, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, X adalah *remote working*, dan e merupakan faktor gangguan atau variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.910	3

Tabel 2. Tabel Item-Total Statistics Uji Reliabilitas Variabel X.

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	7.4000	3.755	.882	.817
X2	7.4200	4.575	.776	.907
X3	7.3400	4.229	.809	.879

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X Menggunakan Metode Cronbach's Alph.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	3

Tabel 4. Item-Total Statistics Uji Reliabilitas Variabel Y Menggunakan Cronbach's Alpha.

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	7.1800	5.457	.864	.910
Y2	7.3000	4.949	.863	.905
Y3	7.1600	4.586	.878	.896

Berdasarkan hasil pengujian instrumen yang dilakukan terhadap 50 responden, diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Uji Validitas: Pengujian validitas terhadap butir pernyataan pada variabel *Remote Working* (X) dan Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari r-tabel (0,278). Hal ini menginterpretasikan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan mampu mengukur fenomena yang diteliti secara akurat.
- b. Uji Reliabilitas: Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *Remote Working* (X) sebesar 0,910 dan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,934. Berdasarkan kriteria pengujian, nilai tersebut jauh melampaui standar minimal 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi atau reliabilitas yang "Sangat Kuat", sehingga layak digunakan untuk analisis data tahap selanjutnya.

Nilai 0,910 dan 0,934 termasuk dalam kategori Sangat Reliabel. Dalam artikel mini riset, Anda bisa menambahkan narasi bahwa:

- a. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika kuesioner ini disebarkan kembali kepada karyawan Generasi Z di waktu yang berbeda, maka jawaban yang dihasilkan akan tetap konsisten.
- b. Tingginya nilai reliabilitas ini memberikan pondasi yang kuat bagi hasil uji regresi Anda nantinya, karena data yang diolah berasal dari alat ukur yang sangat tepercaya.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas (Asumsi Klasik).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		TOTAL X	TOTAL Y
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	11.0800	10.8200
	Std. Deviation	3.00231	3.29929
	Absolute	.179	.162
Most Extreme Differences	Positive	.108	.104
	Negative	-.179	-.162
Test Statistic		.179	.162
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.002 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan teknik One-Sample Kolmogorov-Smirnov pada Tabel B, diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) untuk variabel TOTAL_X sebesar 0,000 dan variabel TOTAL_Y sebesar 0,002. Karena nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal. Hal ini berimplikasi pada pemilihan metode analisis data selanjutnya, di mana peneliti disarankan menggunakan statistik non-parametrik atau melakukan transformasi data.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986	.973	.972	.54988

Nilai R Square sebesar 0,973 (atau 97,3%) menunjukkan tingkat kontribusi yang sangat kuat. Variabel bebas (X) mampu menjelaskan variasi pada variabel terikat (Y) sebesar 97,3%. Sisanya, yaitu sebesar 2,7%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini

Tabel 7. Hasil Uji ANOVA pada Model Regresi TOTAL_X terhadap TOTAL_Y.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	518.866	1	518.866	1715.997	.000 ^b
Residual	14.514	48	.302		
Total	533.380	49			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y.

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X.

Nilai F hitung sebesar 1715,997 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Interpretasi: Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka model regresi ini signifikan secara statistik. Artinya, variabel X secara simultan memiliki pengaruh yang nyata terhadap variabel Y.

Tabel 8. Koefisien Regresi Linear antara Variabel TOTAL_X terhadap TOTAL_Y.

Model	Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta (Standar)	t	Sig.
1	Konstanta	-1.189	.300		-3.962	.000
	TOTAL_X	1.084	.026	.986	41.425	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Dilihat dari tabel Coefficients, nilai Sig. untuk variabel TOTAL_X adalah 0,000 dengan nilai t hitung 41,425. Karena Sig. $0,000 < 0,05$, maka variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Nilai koefisien B (Unstandardized Coefficients) bertanda positif (1,084). Ini berarti setiap kenaikan satu satuan pada variabel X, maka variabel Y diprediksi akan meningkat sebesar 1,084 satuan.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, ditemukan bahwa variabel X memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 41,425 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Kekuatan hubungan antar variabel sangat dominan, di mana nilai R Square sebesar 0,973 menunjukkan bahwa 97,3% variasi variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan skema kerja jarak jauh (*remote working*) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z. Kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut ditemukan sangat dominan, di mana fleksibilitas tempat dan waktu mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam capaian kinerja responden. Peningkatan produktivitas ini didorong oleh terciptanya keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), efisiensi waktu akibat hilangnya beban komuter, serta kemampuan karyawan untuk menyesuaikan lingkungan kerja secara mandiri. Meskipun demikian, organisasi perlu memperhatikan tantangan berupa risiko isolasi sosial dan potensi hambatan komunikasi teknis yang dapat muncul dalam interaksi jarak jauh. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengadopsi kebijakan kerja hibrida yang didukung oleh infrastruktur digital yang kuat guna menjaga keterikatan dan performa tenaga kerja muda. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang terbatas dan fokus pada wilayah perkotaan tertentu, sehingga penelitian mendatang diharapkan dapat memperluas cakupan populasi serta mempertimbangkan variabel moderator lainnya seperti gaya kepemimpinan digital.

DAFTAR REFERENSI

- Armand, F. (2003). *Social marketing models for product-based reproductive health programs: A comparative analysis* (Occasional Paper Series). Washington, DC.
- Bator, R. J., Bryan, A. D., & Schultz, P. W. (2011). Who gives a hoot?: Intercept surveys of litterers and disposers. *Environment and Behavior*, 43(3), 295–315. <https://doi.org/10.1177/0013916509356884>
- Belair, A. R. (2003). *Shopping for your self: When marketing becomes a social problem* (Dissertation, Concordia University). Concordia University.
- Chain, P. (1997). *Same or different?: A comparison of the beliefs Australian and Chinese university students hold about learning*. Proceedings of the AARE Conference, Swinburne University. <http://www.swin.edu.au/aare/97pap/CHAN97058.html>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. C., Tramontano, C., & Charalampous, M. (2019). Construction and initial validation of the E-work Life Scale to measure remote working. *Employee Relations: The International Journal*, 41(5), 952–974. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0229>
- 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. <https://doi.org/10.30588/jmp.v5i2.164>
- Kotler, P., & Lee, N. R. (2009). *Up and out of poverty: The social marketing solution*. Pearson Education.
- Lindawati. (2015). *Analisis faktor yang mempengaruhi perilaku ekonomi dan kesejahteraan rumah tangga petani usahatani terpadu padi-sapi di Provinsi Jawa Barat* (Tesis, Institut Pertanian Bogor). <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/85350>
- LPPSP. (2016). *Statistik Indonesia 2016*. Badan Pusat Statistik. <https://www.LPPSP.go.id/index.php/publikasi/326>
- Norsyaheera, A. W., Lailatul, F. A. H., Shahid, S. A. M., & Maon, S. N. (2016). The relationship between marketing mix and customer loyalty in hijab industry: The mediating effect of customer satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 37, 366–371. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30138-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30138-1)
- Putri, C. E. A., Iswati, I., Fitriyasari, A., & Widijatmoko, A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Maxirpo Group Indonesia Surabaya. *Jurnal Strategi Bisnis Teknologi*, 2(1), 21–30. <https://doi.org/10.61132/jusbit.v1i3.275>
- Putri, S. C., Sinaga, J., & Supriyanto, S. (2025). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Nihon Seiki Indonesia. *Jurnal Bisnis Inovatif dan Digital*, 2(2), 30–46. <https://doi.org/10.61132/jubid.v2i3.700>
- Rahmanto, R., Ayuningtyas, B., & Widodo, S. (2025). Analisa sinyal remote control untuk aplikasi pengendali jarak jauh. *Uranus: Jurnal Ilmiah Teknik Elektro, Sains dan Informatika*, 3(1), 70–79. <https://doi.org/10.61132/uranus.v3i1.659>
- Risdwiyanto, A. (2016, February 22). Tas kresek berbayar, ubah perilaku belanja? *Kedaulatan Rakyat*, 12.

- Risdwiyanto, A., & Kurniyati, Y. (2015). Strategi pemasaran perguruan tinggi swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta berbasis rangsangan pemasaran. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(1), 1–23. <https://doi.org/10.30588/jmp.v5i1.142>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior* (14th ed.). Pearson Education.
- Siahaan, E., & Halim, R. (2022). Pengaruh pola kerja terhadap kepuasan kerja dan kejenuhan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- StatSoft, Inc. (1997). *Electronic statistic textbook*. StatSoft. <http://www.statsoft.com/textbook/stathome.html>
- Suryadi, A., Sastra, R., Suharyanto, S., Wildah, S. K., Wahyuni, S. L., Anjani, K., ... Irsyad, M. I. (2025). Peningkatan literasi digital anak melalui penyuluhan dunia digital yang aman dan bijak di RT.002 RW.009, Kelurahan Kwitang. *Switch: Jurnal Sains dan Teknologi Informasi*, <https://doi.org/10.62951/switch.v3i4.436>