



Pengaruh Sistem Kerja Kantor WFO dan WFA Terhadap Produktivitas, Kualitas Kerja, dan Ketepatan Waktu Karyawan

Muhammad Rafael Dwi, Tiara Delima Putryana, Harmon Chaniago*

Politeknik Negeri Bandung

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan membandingkan bagaimana sistem kerja Work From Office (WFO) dan Work From Anywhere (WFA) memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam tiga aspek utama: produktivitas, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan desain deskriptif-komparatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang disebar kepada 80 responden yang memiliki pengalaman bekerja dengan kedua sistem tersebut. Setelah dilakukan uji normalitas, diketahui bahwa data tidak berdistribusi normal, sehingga analisis dilanjutkan dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Mann-Whitney U. Hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara WFO dan WFA dalam ketiga aspek kinerja yang diteliti. Temuan ini mengarah pada pemahaman bahwa kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh hal-hal lain, seperti dukungan dari atasan, cara mereka mengelola waktu, dan bagaimana mereka menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi—bukan semata-mata dari lokasi tempat mereka bekerja.

Kata Kunci: Work From Office, Work From Anywhere, Produktivitas, Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2426>

*Correspondence: Harmon Chaniago

Email: harmon@polban.ac.id

Received: 11-05-2025

Accepted: 16-06-2025

Published: 07-07-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to explore and compare how Work From Office (WFO) and Work From Anywhere (WFA) systems affect employee performance, particularly in three key areas: productivity, work quality, and timeliness. A quantitative approach with a descriptive-comparative design was used. Data were gathered through a Likert-scale questionnaire distributed to 80 respondents who had experience working under both systems. After conducting a normality test, the data were found to be non-normally distributed, so the analysis continued using the non-parametric Mann-Whitney U test. The results showed no significant difference between WFO and WFA in terms of the three performance indicators examined. These findings suggest that employee performance is more strongly influenced by other factors—such as managerial support, time management, and work-life balance—rather than the physical location where the work is performed.

Keyword: Work From Office, Work From Anywhere, Productivity, Work Quality, Timeliness

Pendahuluan

Dalam beberapa tahun terakhir, perkembangan teknologi dan pandemi COVID-19 telah mengubah cara organisasi menjalankan sistem kerja. Di Indonesia, pergeseran dari sistem kerja konvensional di kantor *Work From Office* (WFO) ke model kerja jarak jauh seperti *Work From Anywhere* (WFA) menjadi fenomena yang tidak terhindarkan. Model kerja WFA memberikan fleksibilitas lokasi dan waktu yang diyakini dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan produktivitas karyawan (Choudhury et al., 2021; Wolor et al., 2021). Namun, efektivitas sistem ini masih menjadi bahan perbincangan dan perdebatan di kalangan akademisi dan praktisi sumber daya manusia.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja fleksibel seperti WFA mampu mendorong produktivitas dan kepuasan kerja karena memberikan otonomi kepada karyawan dalam mengatur ritme kerja mereka (Ipsen et al., 2021; Sutarto et al., 2021). Misalnya, penelitian oleh Afrianty et al. (2021) mengungkapkan bahwa staf perguruan tinggi di Indonesia berhasil beradaptasi secara positif dengan sistem kerja jarak jauh selama masa pandemi. Demikian pula, Daraba et al. (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang otentik dan modal psikologis memainkan peran penting dalam menjaga kinerja karyawan selama bekerja dari rumah. Meski demikian, tidak semua temuan menunjukkan hasil yang sejalan. Beberapa studi melaporkan penurunan kualitas kerja dan ketepatan waktu akibat lemahnya pengawasan langsung dan kaburnya batas waktu kerja (Oakman et al., 2020; Reuschke & Felstead, 2020).

Di tingkat nasional, penelitian oleh Faizur et al. (2023) dan Prihasnowo & Anggarini (2023) menyatakan bahwa penerapan WFA berpotensi meningkatkan kinerja, tetapi memerlukan pengelolaan yang cermat agar tidak berdampak negatif terhadap motivasi dan tanggung jawab individu. Fajar (2020) bahkan menyoroti tantangan komunikasi serta gangguan kesehatan fisiologis sebagai kendala utama dalam model kerja ini. Hal tersebut menegaskan bahwa efektivitas sistem kerja sangat bergantung pada jenis pekerjaan, dukungan teknologi, dan kondisi organisasi.

Pertanyaan kunci yang muncul kemudian adalah apakah sistem kerja WFO lebih efektif dibandingkan WFA dalam menjamin produktivitas, kualitas, dan ketepatan waktu kerja karyawan? Sebagian pihak percaya bahwa sistem WFA mewakili masa depan kerja yang lebih adaptif dan efisien (Wang et al., 2021; Srianomai & Savetpanuvong, 2023). Namun, tidak sedikit yang menyatakan bahwa negara berkembang seperti Indonesia masih memerlukan pendekatan hati-hati dalam mengadopsi sistem ini mengingat keterbatasan infrastruktur digital (Abiddin et al., 2022; Salman et al., 2024).

Produktivitas sendiri merupakan salah satu indikator utama efektivitas kerja. Penelitian oleh Choudhury et al. (2021) dan Ipsen et al. (2021) menyoroti bahwa otonomi lokasi kerja dapat mendorong peningkatan produktivitas karena karyawan menyesuaikan lingkungan kerja dengan preferensi mereka. Akan tetapi, Oakman et al. (2020) dan Sumarno et al. (2024) mencatat bahwa tanpa struktur dan pengawasan yang tepat, produktivitas justru bisa menurun.

Sementara itu, kualitas kerja berkaitan erat dengan ketelitian, akurasi, dan nilai dari hasil kerja. Dalam konteks ini, studi oleh Wolor et al. (2021) menunjukkan bahwa tekanan

psikologis dan beban kerja yang tidak terkendali dalam sistem kerja fleksibel dapat berdampak negatif. Namun, Sutarto et al. (2021) menyatakan bahwa kualitas kerja bisa meningkat apabila karyawan memiliki kontrol atas lingkungan kerja mereka.

Ketepatan waktu juga menjadi elemen penting. WFO cenderung mendukung struktur kerja yang jelas dan manajemen waktu yang lebih tertata (Tarigan et al., 2022). Namun, penelitian Faizur et al. (2023) menunjukkan bahwa dengan kepercayaan dan fleksibilitas yang diberikan, WFA juga memungkinkan pencapaian ketepatan waktu bila dikelola dengan baik.

Melihat berbagai penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membandingkan pengaruh sistem kerja WFO dan WFA terhadap tiga dimensi utama kinerja karyawan: produktivitas, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Tak hanya itu, penelitian ini juga akan mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor kontekstual seperti karakteristik organisasi dan individu memengaruhi efektivitas sistem kerja tersebut di era pascapandemi.

Tinjauan literatur menunjukkan perbedaan pendapat yang cukup tajam. Beberapa studi menekankan keunggulan WFA dalam memberikan fleksibilitas dan meningkatkan motivasi kerja (Choudhury et al., 2021; Afrianty et al., 2021; Sutarto et al., 2021). Di sisi lain, penelitian oleh Oakman et al. (2020) dan Reuschke & Felstead (2020) menunjukkan bahwa sistem WFO memberikan keunggulan dalam aspek pengawasan dan konsistensi kualitas hasil kerja.

Dengan demikian, kesimpulan awal yang dapat ditarik secara prediktif adalah bahwa tidak ada sistem kerja yang sepenuhnya unggul di semua aspek. WFA cenderung lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas individu dalam konteks fleksibel, sedangkan WFO lebih unggul dalam menjaga konsistensi kualitas dan ketepatan waktu karena struktur dan kontrol kerja yang lebih kuat. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar pertimbangan yang berbasis bukti bagi organisasi dalam merumuskan strategi kerja yang paling tepat, sesuai dengan karakteristik kebutuhan serta sumber daya yang tersedia.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain komparatif untuk melihat sejauh mana perbedaan kinerja karyawan antara dua sistem kerja yang berbeda, yakni *Work From Office* (WFO) dan *Work From Anywhere* (WFA). Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi produktivitas, kualitas kerja, dan ketepatan waktu pada kedua sistem kerja tersebut, sementara pendekatan komparatif digunakan untuk membandingkan hasil yang diperoleh dari masing-masing sistem.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari para karyawan kantor yang bekerja dengan menerapkan sistem kerja, yaitu antara WFO dan WFA, yang berasal dari berbagai sektor industri yang menerapkan kedua sistem kerja tersebut. Penarikan sampel dilakukan secara acak (random sampling), di mana karyawan yang bekerja di bawah sistem WFO dan WFA dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, yaitu karyawan yang telah berpengalaman bekerja dalam kedua sistem kerja tersebut, sehingga hasil penelitian dapat

lebih representatif. Penelitian ini melibatkan 80 responden, terdiri dari 40 orang yang bekerja dengan sistem *Work From Anywhere* (WFA) dan 40 responden yang bekerja dengan sistem *Work From Office* (WFO). Jumlah total responden ini sudah memadai untuk analisis statistik, dengan mempertimbangkan tingkat kepercayaan yang tinggi dan margin of error yang dapat diterima.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur berdasarkan sejumlah indikator yang mencerminkan aspek penting dalam pekerjaan mencakup produktivitas, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Produktivitas diukur berdasarkan seberapa efektif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan harian, baik dari segi volume maupun konsistensi penyelesaian tugas. Kualitas kerja diukur dengan mengevaluasi mutu hasil kerja karyawan, termasuk tingkat akurasi dan kebutuhan akan revisi atau koreksi dari atasan. Ketepatan waktu diukur dengan menilai sejauh mana karyawan dapat mengatur waktu dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan tenggat waktu. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang menjalani sistem kerja *Work From Office* (WFO) maupun *Work From Anywhere* (WFA). Kuesioner ini dirancang menggunakan skala Likert untuk menggambarkan persepsi karyawan terhadap sistem kerja yang mereka jalani, dengan fokus pada tiga indikator utama: produktivitas, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Pengumpulan data dilakukan melalui survei online yang dikirimkan kepada responden.

Sebelum melakukan uji perbedaan, dilakukan uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk untuk memeriksa apakah data terdistribusi normal. Apabila hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, maka analisis selanjutnya akan menggunakan uji t-test untuk membandingkan perbedaan antara karyawan yang bekerja dengan sistem WFO dan WFA pada setiap indikator. Sebaliknya, jika data tidak berdistribusi normal, maka analisis akan dilakukan menggunakan uji non-parametrik Mann-Whitney U Test.

Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis dengan statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai pola dan kecenderungan yang muncul mengenai karakteristik dan distribusi data. Untuk menggambarkan distribusi data dari masing-masing indikator, termasuk rata-rata, standar deviasi, dan frekuensi untuk setiap variabel. Uji t-test atau Mann-Whitney U Test digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan sistem WFO dan WFA, serta untuk membandingkan produktivitas, kualitas kerja, dan ketepatan waktu karyawan pada kedua sistem kerja tersebut.

Software statistik yang akan digunakan untuk analisis data ini adalah SPSS, yang mampu mengolah data kuantitatif secara efektif dan memberikan hasil yang valid untuk penelitian ini. Pengujian normalitas diperlukan guna memastikan bahwa data yang diperoleh memenuhi asumsi distribusi normal, yang menjadi prasyarat penting dalam analisis perbedaan dua kelompok.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Normalitas

Untuk memastikan apakah data terdistribusi normal, dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk pada variabel produktivitas, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Kedua uji ini bertujuan untuk menilai apakah data yang dikumpulkan mengikuti pola distribusi normal atau sebaliknya. Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan, diperoleh temuan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SkorProduktivitas	.145	80	.000	.936	80	.001
SkorKualitasKerja	.133	80	.001	.959	80	.011
SkorKetepatanWaktu	.172	80	.000	.937	80	.001

a. Lilliefors Significance Correction

- Skor Produktivitas: Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai $p = 0.001$ dan hasil uji Shapiro-Wilk menunjukkan $p < 0.001$, yang keduanya menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal karena $p\text{-value} < 0,05$.
- Skor Kualitas Kerja: Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai $p = 0.001$ dan hasil uji Shapiro-Wilk menunjukkan $p = 0.011$, yang juga menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal karena $p\text{-value} < 0,05$.
- Skor Ketepatan Waktu: Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai $p = 0.001$ dan hasil uji Shapiro-Wilk menunjukkan $p < 0.001$, yang keduanya menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal karena $p\text{-value} < 0,05$.

Melalui hasil uji normalitas, dapat disimpulkan bahwa untuk semua variabel yang diuji, yaitu produktivitas, kualitas kerja, dan ketepatan waktu, data tidak terdistribusi normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas tidak dapat diterima, yang berarti penggunaan uji parametrik seperti t-test atau ANOVA tidak dapat dilakukan. Sebagai alternatif, untuk menguji perbedaan antara grup WFO dan WFA, digunakanlah uji non-parametrik, yakni Mann-Whitney U Test.

Hasil Uji Mann-Whitney U Test

Untuk menguji perbedaan antara dua grup (WFO dan WFA) dalam hal produktivitas, kualitas kerja, dan ketepatan waktu, dilakukan uji Mann-Whitney U Test, yang merupakan uji non-parametrik yang digunakan ketika data tidak terdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji Mann-Whitney U Test untuk masing-masing variabel:

Tabel 2. Hasil Uji Mann-Whitney U Test untuk Produktivitas

Test Statistics ^a	
	Skor Produktivitas
Mann-Whitney U	770.000
Wilcoxon W	1590.000
Z	-.291
Asymp. Sig. (2-tailed)	.771
a. Grouping Variable: SistemKerja	

Hasil uji Mann-Whitney U pada variabel produktivitas menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan yang bekerja dengan sistem WFO maupun WFA. Nilai p-value sebesar 0.771 (lebih besar dari 0,05) mengindikasikan bahwa perbedaan antara kedua sistem kerja dalam hal produktivitas tidak cukup signifikan untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Mann-Whitney U Test untuk Kualitas Kerja

Test Statistics ^a	
	Skor Kualitas Kerja
Mann-Whitney U	705.000
Wilcoxon W	1525.000
Z	-.918
Asymp. Sig. (2-tailed)	.358
a. Grouping Variable: SistemKerja	

Pada variabel kualitas kerja, hasil uji Mann-Whitney U juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan yang bekerja dengan sistem WFO dan WFA. Nilai p-value sebesar 0.358 (lebih besar dari 0,05) menunjukkan bahwa kedua sistem kerja memiliki dampak yang serupa terhadap kualitas kerja karyawan, sehingga tidak ada bukti yang cukup untuk menyimpulkan bahwa salah satu sistem lebih baik dari yang lain.

Tabel 4. Hasil Uji Mann-Whitney U Test untuk Ketepatan Waktu

Test Statistics ^a	
	Skor Ketepatan Waktu
Mann-Whitney U	667.000
Wilcoxon W	1487.000
Z	-1.295
Asymp. Sig. (2-tailed)	.195
a. Grouping Variable: Sistem Kerja	

Hasil uji Mann-Whitney U Test untuk ketepatan waktu menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara kedua grup. Nilai p-value sebesar 0.195 (lebih besar dari 0,05) mengindikasikan bahwa baik karyawan yang bekerja dengan sistem WFO maupun WFA menunjukkan tingkat ketepatan waktu yang serupa, tanpa adanya perbedaan yang signifikan.

Uji Mann-Whitney U menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dengan sistem Work From Office (WFO) dan Work From Anywhere (WFA) tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam hal produktivitas, kualitas kerja, maupun ketepatan waktu. Semua p-value yang diperoleh untuk ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa kedua sistem kerja tersebut memiliki dampak yang serupa terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa perbedaan antara sistem kerja WFO dan WFA tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan kantor.

Kemungkinan Penyebab Hasil yang Tidak Signifikan

Meskipun hasil uji Mann-Whitney U Test menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara karyawan yang bekerja dengan sistem *Work From Office* (WFO) dan *Work From Anywhere* (WFA), beberapa faktor mungkin menjelaskan mengapa perbedaan ini tidak terlihat. Salah satu faktor utama adalah karakteristik pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang bekerja dalam kedua sistem mungkin memiliki jenis pekerjaan yang serupa atau bahkan identik, seperti pekerjaan berbasis komputer atau tugas administratif yang dapat dilakukan dengan efektif di mana saja. Dalam hal ini, fleksibilitas yang ditawarkan oleh WFA mungkin tidak memberikan keuntungan yang signifikan dibandingkan dengan WFO dalam hal produktivitas atau kualitas kerja.

Selain itu, pengelolaan waktu yang efektif juga dapat memainkan peran penting dalam hasil ini. Meskipun sistem WFA menawarkan fleksibilitas yang lebih besar dalam mengelola waktu kerja dan memilih lingkungan kerja, karyawan yang bekerja dari rumah atau lokasi lainnya mungkin menghadapi tantangan dalam mengatur waktu mereka dan mengelola gangguan yang ada di luar kantor. Sebaliknya, sistem WFO menawarkan struktur yang lebih ketat dan pengawasan langsung, yang mungkin memberikan keuntungan dalam hal ketepatan waktu, meskipun lebih sedikit fleksibilitas dalam pengaturan waktu. Oleh karena itu, meskipun ada perbedaan dalam sistem kerja, perbedaan ini tidak cukup besar untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Faktor lain yang mungkin mempengaruhi hasil ini adalah dukungan manajerial dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa mendapatkan dukungan dari manajer mereka dan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka mungkin menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, terlepas dari sistem kerja yang mereka pilih. Motivasi intrinsik dan kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong utama kinerja karyawan, yang mungkin lebih berpengaruh daripada pilihan antara WFO dan WFA. Oleh karena itu, meskipun ada dua sistem kerja yang berbeda, faktor-faktor psikologis dan dukungan sosial yang lebih besar dapat menjelaskan mengapa tidak ada perbedaan signifikan dalam kinerja.

Selain itu, keterbatasan sampel juga dapat mempengaruhi hasil uji statistik. Dengan hanya 80 responden, variasi dalam karakteristik individual seperti pengalaman kerja, keahlian, dan preferensi pribadi terhadap sistem kerja dapat menambah kerumitan dalam menemukan perbedaan yang signifikan. Penelitian dengan sampel yang lebih luas dan lebih bervariasi, mungkin akan menghasilkan temuan lebih jelas dan konsisten. Di sisi lain, dalam beberapa organisasi, meskipun terdapat dua sistem kerja yang berbeda, kebijakan dan prosedur yang diterapkan mungkin serupa di kedua sistem tersebut. Misalnya, meskipun karyawan yang bekerja dengan sistem WFA memiliki fleksibilitas lebih dalam memilih lokasi kerja, organisasi dapat menerapkan protokol yang ketat mengenai pengelolaan waktu, laporan, dan pencapaian tujuan yang harus dicapai oleh karyawan, yang dapat mengurangi perbedaan kinerja antara kedua sistem kerja tersebut.

Konsistensi dengan Penelitian Sebelumnya

Dari hasil analisis, tidak ditemukan perbedaan yang signifikan antara sistem kerja *Work From Office* (WFO) dan *Work From Anywhere* (WFA) terhadap produktivitas, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Temuan ini ternyata bukan hal yang mengejutkan bila kita melihat literatur terdahulu. Sejumlah studi, seperti yang dilakukan oleh Reuschke dan Felstead (2020), menyatakan bahwa sistem kerja yang berbeda belum tentu menghasilkan perbedaan kinerja yang nyata. Penelitian mereka yang fokus pada pekerja di Inggris selama masa lockdown menunjukkan bahwa elemen-elemen seperti dukungan organisasi, struktur kerja, dan kapasitas individu untuk beradaptasi justru lebih menentukan hasil kerja.

Penelitian dari Oakman et al. (2020) mendukung argumen ini dengan menekankan bahwa kesehatan mental, keseimbangan kerja-hidup, dan manajemen beban kerja lebih memengaruhi hasil kerja ketimbang lokasi kerja. Di konteks Indonesia, Putri et al. (2023) dan Salman et al. (2024) juga sampai pada kesimpulan serupa. Mereka menemukan bahwa selama sistem manajerial dan evaluasi kinerja berjalan baik, maka baik WFO maupun WFA sama-sama dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Hal ini menunjukkan bahwa yang lebih penting dari memilih sistem kerja adalah bagaimana organisasi membangun struktur pendukungnya—baik dalam bentuk kepemimpinan, teknologi, maupun budaya kerja. Dalam praktiknya, fleksibilitas yang diberikan oleh WFA belum tentu efektif jika tidak dibarengi dengan kejelasan tanggung jawab dan akuntabilitas. Di sisi lain, struktur kerja yang terlalu kaku seperti dalam sistem WFO juga bisa membatasi kreativitas dan inisiatif karyawan jika tidak dikelola dengan bijak.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa efektivitas sistem kerja tidak semata-mata ditentukan oleh tempat bekerja, melainkan oleh kompleksitas faktor-faktor yang saling memengaruhi. Organisasi perlu lebih fokus pada strategi manajemen sumber daya manusia yang adaptif, kolaboratif, dan mendukung kesejahteraan karyawan agar sistem kerja apapun yang diterapkan tetap mampu menghasilkan kinerja optimal.

Implikasi Praktis

Temuan dari penelitian ini memiliki sejumlah implikasi praktis yang dapat diterapkan di kantor untuk mengelola kinerja karyawan yang bekerja dengan sistem *Work From Office* (WFO) maupun *Work From Anywhere* (WFA). Meskipun tidak ditemukan perbedaan signifikan antara kedua sistem kerja dalam hal produktivitas, kualitas kerja, dan ketepatan waktu, temuan ini memberikan wawasan penting tentang bagaimana cara mengelola kinerja karyawan dengan lebih baik, baik di kantor maupun di luar kantor.

Pertama, meskipun sistem WFA memberikan fleksibilitas lebih dalam pengaturan waktu dan tempat kerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor dukungan manajerial dan pengawasan langsung dalam sistem WFO dapat memainkan peran yang lebih penting dalam mendorong kinerja karyawan. Oleh karena itu, kantor perlu memastikan bahwa pengawasan dan pengelolaan kinerja tetap efektif meskipun sebagian karyawan bekerja dari lokasi yang berbeda. Hal ini bisa dicapai dengan menggunakan

teknologi komunikasi yang mendukung kolaborasi jarak jauh dan monitoring kinerja yang lebih terstruktur, meskipun tidak berada di kantor.

Kedua, meskipun WFO memiliki struktur yang lebih teratur, yang memungkinkan pengawasan langsung, WFA memberikan kebebasan yang dapat mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Dalam konteks ini, kantor sebaiknya mempertimbangkan untuk mengadopsi model hybrid yang menggabungkan fleksibilitas WFA dengan kontrol dan pengawasan yang lebih langsung dari sistem WFO. Hal ini akan memberikan keseimbangan antara struktur kerja dan kebebasan pribadi, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

Selain itu, temuan penelitian ini juga mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti dukungan sosial, kesejahteraan mental, dan motivasi intrinsik lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan daripada sekadar pilihan sistem kerja. Oleh karena itu, kantor perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan dukungan sosial, baik dalam konteks WFO maupun WFA. Karyawan yang merasa didukung oleh lingkungan kerja mereka, baik secara fisik di kantor maupun secara emosional melalui komunikasi yang baik dalam sistem WFA, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini, kantor sebaiknya tidak hanya fokus pada pilihan antara WFO dan WFA, tetapi lebih pada bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja secara keseluruhan. Pengelolaan waktu yang efektif, dukungan emosional, dan kejelasan tujuan kerja akan memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan baik, baik dalam sistem WFO yang lebih terstruktur maupun dalam WFA yang lebih fleksibel. Karyawan yang merasa didukung, baik dalam hal kesejahteraan fisik maupun mental, akan lebih termotivasi dan memiliki kinerja yang lebih baik, terlepas dari sistem kerja yang mereka pilih.

Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan penting tentang perbandingan kinerja karyawan antara sistem *Work From Office* (WFO) dan *Work From Anywhere* (WFA), terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan, dan penelitian selanjutnya dapat lebih mendalam untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh kedua sistem kerja terhadap kinerja karyawan.

Pertama, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada 80 responden yang terdiri dari karyawan yang bekerja dengan sistem WFO dan WFA. Penelitian di masa depan disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih luas dan lebih bervariasi, yang mencakup berbagai jenis industri dan profil karyawan yang lebih luas. Hal ini akan membantu untuk mendapatkan gambaran yang lebih representatif mengenai bagaimana sistem WFO dan WFA mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai sektor dan kondisi kerja.

Selain itu, penelitian ini lebih fokus pada indikator produktivitas, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Penelitian lebih lanjut bisa memperluas indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, dengan memasukkan faktor-faktor lain seperti kreativitas, inovasi, dan kepuasan kerja. Faktor-faktor ini dapat memberikan pemahaman yang lebih

lengkap tentang pengaruh sistem kerja terhadap kinerja karyawan dalam berbagai dimensi pekerjaan.

Selanjutnya, penelitian ini belum menggali secara mendalam tentang faktor-faktor individu yang dapat mempengaruhi hasil kinerja, seperti pengalaman kerja, gaya manajerial, dan kepribadian karyawan. Oleh karena itu, disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih spesifik dengan memperhitungkan faktor-faktor tersebut. Misalnya, penelitian yang fokus pada karyawan dengan latar belakang yang berbeda atau perbedaan karakteristik pekerjaan di berbagai bidang industri (misalnya, pekerjaan kreatif vs pekerjaan administratif) dapat memberikan temuan yang lebih bernuansa mengenai bagaimana karakteristik individu berinteraksi dengan sistem kerja.

Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menginvestigasi lebih dalam tentang dampak jangka panjang dari kedua sistem kerja terhadap kesejahteraan karyawan. Misalnya, meskipun WFA memberikan fleksibilitas, apakah ini juga berpengaruh pada stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja, atau kepuasan hidup jangka panjang? Penelitian dengan pendekatan longitudinal yang memantau kinerja dan kesejahteraan karyawan dalam jangka waktu yang lebih panjang akan memberikan pemahaman yang lebih holistik.

Terakhir, dengan semakin meningkatnya penerapan teknologi digital dalam pekerjaan jarak jauh, penelitian selanjutnya juga dapat mengeksplorasi bagaimana penggunaan teknologi dalam kedua sistem kerja ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, bagaimana peran platform kolaborasi digital atau penggunaan aplikasi manajemen proyek dapat meningkatkan komunikasi, kolaborasi tim, dan akhirnya, produktivitas karyawan baik di WFO maupun WFA.

Dengan melakukan penelitian lebih lanjut yang memperhitungkan variabel-variabel ini, diharapkan dapat diperoleh temuan yang lebih komprehensif mengenai perbedaan dan kesamaan antara sistem kerja WFO dan WFA, serta bagaimana kedua sistem ini berinteraksi dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa tidak ada perbedaan yang berarti antara sistem kerja *Work From Office* (WFO) dan *Work From Anywhere* (WFA) terhadap produktivitas, kualitas kerja, dan ketepatan waktu karyawan. Kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor seperti dukungan manajerial, keseimbangan kerja-hidup, dan kemampuan individu dalam mengatur waktu, dibandingkan dengan lokasi kerja itu sendiri.

Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas sistem kerja terletak pada bagaimana organisasi mengelola dan mendukung karyawannya, bukan pada pilihan antara bekerja di kantor atau dari jarak jauh. Oleh karena itu, organisasi sebaiknya fokus membangun lingkungan kerja yang fleksibel dan adaptif agar mampu memaksimalkan potensi karyawan dalam berbagai situasi kerja.

Referensi

- Abiddin, N., Ibrahim, I., & Aziz, S. (2022). A Literature Review of Work From Home Phenomenon During COVID-19 Toward Employees' Performance and Quality of Life in Malaysia and Indonesia. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Afrianty, T., Artatanaya, I., & Burgess, J. (2021). Working from home effectiveness during Covid-19: Evidence from university staff in Indonesia. *Asia Pacific Management Review*, 27, 50 - 57.
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 42(4), 655-683.
- Daraba, D., Wirawan, H., Salam, R., & Faisal, M. (2021). Working from home during the corona pandemic: Investigating the role of authentic leadership, psychological capital, and gender on employee performance. *Cogent Business & Management*, 8.
- Faizur, M., Khoiriani, A., & Susianti, S. (2023). Pengaruh penerapan skema *Work From Anywhere* (WFA) di direktorat komunikasi dan bimbingan pengguna jasa. *e-Jurnal Perspektif Ekonomi dan Pembangunan Daerah*, 12(1), 1-8.
- Fajar, D. (2020). Dampak Work From Home Selama Pandemi Covid-19 terhadap Kondisi Fisiologis dan Perilaku Komunikasi. , 2, 1-19.
- Ipsen, C., Van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *International journal of environmental research and public health*, 18(4), 1826.
- Ni'mah, N. E. K., & Pujianto, W. E. (2023). Efektifitas *Work From Anywhere* Pada Era Digital. *Dewantara: Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 2(3), 18-33.
- Novianti, L. (2024). Analisis Teoritis Tren Work From Home di Era Digital: Kelebihan dan Kekurangan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(1), 31-40.
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health?. *BMC public health*, 20, 1-13.
- Prihasnowo, A., & Anggarini, D. T. (2023). Pengaruh Pola Kerja *Work From Anywhere* Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 7(2), 111-132.
- Putri, F. A. N., Fadlhurrohman, F. J., Pratama, F. M. (2023). Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Di Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Kantor*. 11 (2): 255-267.

- Reuschke, D., & Felstead, A. (2020). Homeworking in the UK: before and during the 2020 lockdown.
- Salman, R. S., Tahir, R., & Muttaqin, Z. (2024). Sistem Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT ABC. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2), 199-209.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh work from home terhadap produktivitas dosen Politeknik Negeri Ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(01), 73-82.
- Srianomai, S., & Savetpanuvong, P. (2023). An exploratory study of work from home experiences at different pandemic stages in Thailand. *International Journal of Innovation in Management*, 11(1), 19-24.
- 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.
- Sutarto, A., Wardaningsih, S., & Putri, W. (2021). Work from home: Indonesian employees' mental well-being and productivity during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Workplace Health Management*, 14, 386-408.
- Tarigan, S., Mannan, K., & Uddin, N. (2022). A study of work-culture changes at post Covid-19 pandemic in greater Jakarta. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1098.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology*, 70(1), 16-59.
- Wolor, C., Nurkhin, A., & Citriadin, Y. (2021). Is Working from Home Good for Work-Life Balance, Stress, and Productivity, or does it Cause Problems?. *Humanities and Social Sciences Letters*.