

Dampak Remote Work Pasca COVID-19 terhadap Well-Being Karyawan

Dara Delila¹, Cholicul Hadi²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga

daradelila@gmail.com¹

ABSTRACT

This study investigates the impact of remote work on employee well-being in the post-COVID-19 era. Through a literature review, the research highlights that remote work often leads to negative outcomes such as blurred boundaries between work and personal life, increased social isolation, heightened stress, challenges in work-life balance, and declines in performance and productivity. The findings suggest that organizations need to adopt effective strategies to manage these issues, including improving boundary management, enhancing social connectivity, and supporting employees' work-life balance to mitigate the adverse effects of remote work.

Keywords : Remote Work, Well-Being, Post-COVID-19.

ABSTRAK

Penelitian ini menyelidiki dampak remote work terhadap well-being karyawan di era pasca COVID-19. Melalui tinjauan literatur penelitian ini mengungkapkan bahwa kerja jarak jauh sering kali mengakibatkan dampak negatif seperti kaburnya batasan antara waktu kerja dan waktu pribadi, peningkatan isolasi sosial, stres yang meningkat, tantangan dalam keseimbangan kerja-hidup, serta penurunan kinerja dan produktivitas. Temuan ini menunjukkan perlunya organisasi untuk mengadopsi strategi efektif dalam mengelola masalah ini, termasuk memperbaiki manajemen batasan, meningkatkan konektivitas sosial, dan mendukung keseimbangan kerja-hidup karyawan untuk mengurangi dampak negatif dari kerja jarak jauh.

Keywords : Remote Work, Well-Being, Pasca COVID-19.

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 telah menyebabkan perubahan besar dalam cara kita bekerja, dengan remote work menjadi salah satu inovasi utama yang diadopsi secara luas. Selama masa puncak pandemi, banyak organisasi terpaksa mengalihkan operasi mereka dari kantor fisik ke lingkungan kerja jarak jauh untuk mematuhi protokol kesehatan dan menjaga keberlanjutan bisnis. Meskipun sebagian besar perusahaan kini telah kembali ke pengaturan kerja di kantor (work from office/WFO), remote work masih dipertahankan oleh sejumlah organisasi sebagai pilihan yang valid untuk menanggapi perubahan dinamika kerja dan kebutuhan fleksibilitas yang meningkat.

Remote work menawarkan sejumlah kelebihan, seperti fleksibilitas waktu, pengurangan waktu perjalanan, dan peningkatan keseimbangan kerja-hidup. Penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas yang ditawarkan oleh remote work dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan (Allen, Golden, & Shockley, 2015). Remote work juga memungkinkan organisasi untuk merekrut talenta dari lokasi global, meningkatkan keragaman tim dan akses ke keahlian khusus (Choudhury, 2020).

Remote work, meskipun terbukti efisien dalam banyak aspek, berpotensi membawa dampak negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Isolasi sosial adalah salah satu masalah utama yang sering dihadapi. Ketika karyawan bekerja dari rumah, mereka kehilangan interaksi tatap muka dengan rekan kerja yang dapat menghasilkan perasaan keterasingan dan kesepian (Kramer & Kramer, 2020). Isolasi ini dapat menurunkan semangat kerja dan meningkatkan risiko gangguan kesehatan mental seperti depresi dan kecemasan. Selain itu, keterbatasan akses ke sumber daya dan dukungan teknis di rumah dapat meningkatkan tekanan dan frustrasi, yang berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis karyawan (Gajendran & Harrison, 2007).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan remote work di era pasca-COVID-19 dan menganalisis dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Pandemi COVID-19 telah mengubah lanskap kerja secara signifikan, mendorong banyak perusahaan untuk mengadopsi model kerja jarak jauh. Meskipun remote work telah terbukti efisien dalam beberapa aspek operasional, dampak jangka panjang terhadap kesejahteraan psikologis karyawan perlu diteliti lebih lanjut.

Penelitian ini akan mengkaji literatur yang ada untuk memahami bagaimana remote work mempengaruhi aspek psikologis karyawan, seperti isolasi sosial, burnout, stres, dan keterlibatan tim. Selain itu, penelitian ini akan menganalisis faktor-faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam menerapkan remote work untuk memitigasi dampak negatifnya. Melalui tinjauan literatur yang komprehensif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang praktik terbaik dan strategi yang efektif dalam mengelola remote work di era pasca-pandemi.

Remote Work

Remote work, atau kerja jarak jauh, adalah model kerja di mana karyawan melakukan tugas-tugas mereka dari lokasi di luar kantor utama perusahaan, biasanya dari rumah (work from home/WFH) atau tempat lain yang mendukung produktivitas kerja. Model kerja ini memanfaatkan teknologi komunikasi dan kolaborasi, seperti email, video konferensi, dan perangkat lunak manajemen proyek, untuk memungkinkan karyawan tetap terhubung dan bekerja secara efektif meskipun tidak berada di kantor fisik (Allen, Golden, & Shockley, 2015).

Remote work, meskipun terdengar seperti konsep modern, sebenarnya memiliki akar yang dapat ditelusuri kembali ke beberapa dekade lalu. Pada akhir abad ke-20, perkembangan teknologi komunikasi mulai memungkinkan beberapa pekerjaan dilakukan dari jarak jauh. Namun, remote work benar-benar mulai berkembang dengan pesat pada tahun 1970-an dan 1980-an, ketika komputer pribadi dan internet mulai tersedia secara luas. Pada tahun 1979, IBM menjadi salah satu perusahaan besar pertama yang mengadopsi remote work dengan memungkinkan lima dari karyawannya bekerja dari rumah sebagai percobaan. Program ini sukses dan berkembang hingga mencakup ribuan karyawan pada akhir 1980-an (International Business Machines Corporation, 2010). Namun, remote work baru benar-benar meledak pada awal abad ke-21 dengan kemajuan teknologi yang pesat, seperti internet broadband, komputasi awan, dan perangkat lunak kolaborasi online. Pandemi COVID-19 pada tahun 2020 pun mempercepat adopsi remote work secara global

karena perusahaan dan organisasi harus menyesuaikan diri dengan pembatasan sosial dan penutupan kantor.

Dampak remote work di dunia kerja modern sangat signifikan dan mencakup berbagai aspek. Remote work memberikan fleksibilitas waktu yang lebih besar bagi karyawan, yang dapat membantu mereka menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Studi menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi stres (Bloom, Liang, Roberts, & Ying, 2015). Selain itu, perusahaan dapat mengurangi biaya operasional seperti sewa kantor, utilitas, dan pemeliharaan dengan mengadopsi model kerja jarak jauh. Hal ini juga dapat mengurangi kebutuhan akan perjalanan bisnis yang mahal. Remote work juga memungkinkan perusahaan untuk merekrut talenta dari berbagai lokasi geografis, tidak lagi terbatas pada wilayah sekitar kantor fisik mereka. Ini membuka peluang bagi perusahaan untuk mengakses beragam keterampilan dan perspektif yang mungkin tidak tersedia di lokasi mereka (Deloitte, 2020).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa remote work dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena mereka memiliki kontrol lebih besar atas lingkungan kerja mereka dan dapat bekerja dengan lebih fokus tanpa gangguan kantor (Bloom, Liang, Roberts, & Ying, 2015). Namun, meskipun remote work memiliki banyak manfaat, ada juga tantangan terkait kesehatan mental, seperti isolasi sosial, perasaan terputus dari tim, dan kesulitan memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi. Studi menunjukkan bahwa karyawan jarak jauh bisa mengalami tingkat kecemasan dan depresi yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang bekerja di kantor (Wang, Liu, Qian, & Parker, 2020). Remote work juga mengubah cara tim berinteraksi dan berkolaborasi. Meskipun teknologi memungkinkan komunikasi yang efektif, tantangan tetap ada dalam membangun dan mempertahankan budaya tim yang kuat serta memastikan komunikasi yang jelas dan efektif (Olson & Olson, 2014).

Well-Being at Work

Well-being, dalam konteks psikologis, merujuk pada kondisi kesehatan mental dan emosional yang baik, di mana individu merasa bahagia, puas, dan mampu mengatasi tekanan hidup sehari-hari. Menurut World Health Organization (2022), well-being adalah kondisi di mana individu menyadari potensi mereka sendiri, dapat mengatasi stres kehidupan yang normal, bekerja secara produktif dan bermanfaat, serta mampu memberikan kontribusi kepada komunitas mereka. Well-being mencakup berbagai dimensi seperti kesehatan fisik, stabilitas emosional, hubungan sosial yang positif, pencapaian pribadi, serta keterlibatan dalam kegiatan yang bermakna.

Dalam konteks pekerjaan, well-being merujuk pada kesejahteraan karyawan di tempat kerja, yang mencakup aspek-aspek seperti kesehatan fisik dan mental, kepuasan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Well-being bukan hanya penting bagi karyawan, tetapi juga bagi organisasi, karena karyawan yang memiliki kesejahteraan yang baik cenderung lebih produktif, lebih kreatif, dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Well-being di pekerjaan melibatkan berbagai faktor seperti kondisi kerja yang baik, lingkungan kerja yang aman, kesempatan

pengembangan diri, hubungan sosial yang positif di tempat kerja, serta kebijakan keseimbangan kerja-hidup (Eurofound, 2021).

Ada berbagai faktor yang memengaruhi well-being karyawan di tempat kerja. Salah satunya adalah lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis (Grobely, 2023; Pagán-Castaño, Maseda-Moreno, & Santos-Rojo, 2020). Lingkungan yang aman dan nyaman dapat membantu karyawan merasa lebih puas dan termotivasi. Interaksi sosial yang positif dengan rekan kerja dan atasan juga merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Pengakuan dan apresiasi terhadap kerja keras dan kontribusi karyawan dapat meningkatkan rasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka (Merino & Privado, 2015). Keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi adalah faktor lain yang sangat penting. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan stres dan berkontribusi terhadap masalah kesehatan mental (Greenhaus & Beutell, 1985; Mardlotillah & Fahmawati, 2023).

Dampak dari well-being yang baik di tempat kerja sangat signifikan. Karyawan yang merasa sejahtera cenderung lebih produktif, lebih terlibat, dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan (Kundi, Aboramadan, Elhamalawi, & Shahid, 2021). Mereka juga cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja dan atasan, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kolaboratif. Sebaliknya, karyawan yang mengalami kesejahteraan yang buruk mungkin mengalami stres, burnout, dan penurunan produktivitas. Mereka juga mungkin lebih rentan terhadap masalah kesehatan fisik dan mental, yang dapat berdampak negatif pada kinerja mereka dan organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode literature review untuk menganalisis dampak remote work di masa pasca pandemi COVID-19 terhadap well-being karyawan. Metode ini bermanfaat untuk mensintesis berbagai hasil penelitian sehingga memberikan pandangan yang komprehensif dan berimbang kepada penentu kebijakan. Proses penelitian dimulai dengan menentukan kriteria inklusi dan eksklusi untuk memilih jurnal yang relevan. Jurnal yang dipilih harus berasal dari jurnal 2 tahun terakhir yakni 2022-2024, berbahasa Indonesia atau Inggris, dan memiliki akses full text. Kata kunci pencarian meliputi "remote work," "work from home," "post-COVID-19," dan "well-being." Peneliti mengumpulkan jurnal dari berbagai database yang sudah terakreditasi.

Setelah mengumpulkan jurnal, peneliti melakukan critical appraisal menggunakan instrumen dari Joanna Briggs Institute untuk menilai kualitas jurnal berdasarkan desain, sampel, tujuan, hasil, dan pembahasan. Peneliti mencatat poin-poin penting dan relevansinya dengan topik penelitian, serta membuat catatan sumber informasi untuk menghindari plagiarisme. Jurnal yang memenuhi kriteria kemudian diringkas dalam tabel yang berisi nama penulis, tahun penulisan, rancangan studi, intervensi, sampel, instrumen, hasil. Langkah analisis meliputi summarizing, synthesizing, comparing, contrasting, dan criticizing terhadap isi jurnal yang sesuai dengan tujuan penelitian. Data yang telah dianalisis disajikan dalam bentuk tabular untuk mempermudah pemahaman hasil penelitian dan penarikan kesimpulan. Melalui metode ini, penelitian bertujuan untuk

memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana remote work pasca-COVID mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan, dengan menelaah berbagai studi yang telah dilakukan dan mensintesis temuan-temuan tersebut untuk menghasilkan wawasan yang lebih mendalam dan menyeluruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dari 10 jurnal mengenai dampak remote work pasca COVID-19 terhadap kesejahteraan karyawan dirangkum sebagai berikut:

Judul	Pengarang	Tahun	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Temuan
Healthy and Happy Working From Home? Effects of Working from Home on Employee Health and Job Satisfaction	Fiona Niebuhr, Prem Borle, Franziska Borner-Zobel dan Susanne Voelter-Mahlknecht	2022	Menyelidiki pengaruh karakteristik khusus WFH terhadap kesehatan (kemampuan kerja, gejala fisik dan psikologis terkait stres) dan kepuasan kerja di antara karyawan Jerman.	Menggunakan studi longitudinal dengan dua titik waktu pengukuran, dan menggunakan data dari survei yang dilakukan oleh perusahaan panel (t1 Juli-Agustus 2020, t2 November-Desember 2020)	WFH dapat meningkatkan stres dan menurunkan kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti fungsionalitas teknologi dan otonomi yang dirasakan dapat mempengaruhi dampak WFH.
Pengaruh Work From Home dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Manado	Thessalonia G.M Kumajas, Riane Johnly Pio, Sandra Asaloei	2023	Mengetahui Pengaruh Work From Home dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudera Mulia Abadi Manado.	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis yang	Adanya pengaruh positif signifikan antara WFH terhadap burnout, semakin lama WFH maka semakin tinggi karyawan mengalami burnout.

				digunakan adalah Partial Least Square.	
Analisis Dampak Work From Home terhadap Stres Kerja, Adaptive Performance dan Kinerja Pegawai	Hamdani, Hadi Sunaryo, Pardiman	2022	Menganalisa dampak WFH terhadap stres kerja, adaptive performance, dan kinerja pegawai.	Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan data sampling jenuh dan teknik analisis data mode structural Equation Modelling atau Model Persamaan Struktural dengan bantuan software AMOS.	Adanya pengaruh signifikan dan positif antara WFH terhadap stres kerja.
The Impact of Workkong from Home on Mental Health : A Cross-Sectional Study of Canadian Worker’s Mental Health during the Third Wave of the Covid-19 Pandemic	Aidan Boner, Leo Ruhl, Emily Barr, Arti Shridhar, Shayna Skakoon-Sparling dan Kiffer George Card	2022	Mengetahui hubungan antara pengaturan kerja yaitu sistem kerja WFH dengan kesehatan mental pekerja.	Menggunakan kumpulan data Canadian Social Connection Survey (CSCS), dan menggunakan kuesioner.	Work From Home memiliki dampak negatif pada kesehatan mental selama akhir fase pandemi Covid-19 dan berdampak buruk pada psikologis pekerja
Telework and Mental Health during Covid-19	Ines Mendonca, Franz Coelho, Paulo	2022	Menyelidiki dampak berbagai kondisi kerja selama	Menggunakan desain survei cross-sectional dengan	Telework memberikan fleksibilitas dan otonomi namun

	Ferrajao, dan Ana Maria Abreu		pandemi Covid-19 terhadap kesehatan mental pekerja, khususnya dalam kerja jarak jauh.	menyebarkan kuesioner online selama periode lockdown Covid-19, dengan dianalisis menggunakan perbandingan rata-rata dan mediasi serial.	komunikasi yang berlebihan dan kerja jarak jauh menyebabkan masalah kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi.
Exploring Employee Well-Being During the Covid-19 Remote Work : Evidence From South Africa	Fatima Mahomed, Pius Oba, dan Michael Sony	2023	Memahami hubungan tuntutan kerja dan sumber daya sebagai prediktor kesejahteraan karyawan selama periode Work From Home pandemi covid-19	Menggunakan kuesioner survei online yang diisi sendiri untuk mengumpulkan data kuantitatif tentang persepsi pekerja jarak jauh terkait tuntutan, sumber daya dan kesejahteraan karyawan. Analisis dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif, korelasi perason dan regresi hierarkis moderasi	Tuntutan pekerjaan yang ada selama work from home mengakibatkan menurunnya kesejahteraan karyawan.
Kerja Jarak Jauh dan Dampaknya	Silvia Saputra,	2024	Menganalisis dampak kerja jarak jauh	Menggunakan pendekatan kualitatif	WFH memiliki pengaruh terhadap

Terhadap Produktivitas Serta Kesejahteraan Psikologis	Cholichul Hadi		terhadap produktivitas karyawan dan kesejahteraan psikologis karyawan.	dengan metode kajian literatur untuk mengidentifikasi remote work terhadap produktivitas dan kesejahteraan psikologis karyawan.	kesejahteraan psikologis karyawan sebab ada kelemahan dalam WFh yakni isolasi sosial, kesulitan manajemen kerja dan potensi gangguan ruang tak kondusif.
Impact of Remote Work on Employee Well Being – A Conceptual Perspective	Pooja Yadav dan Prof. Dr. Vikas Madhukar	2024	Memahami lebih baik hubungan antara kerja jarak jauh dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan	Menggunakan pendekatan konseptual dengan meninjau literatur yang ada tentang dampak kerja jarak jauh terhadap kesejahteraan karyawan lalu dikumpulkan dan dianalisis.	Kerja jarak jauh memiliki dampak terhadap kesejahteraan karyawan sebab ada beberapa tantangan seperti ruang sosial yang terbatas, ketidakjelasan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan.
The Impact of Remote Work on Employee Productivity and Well-being: A	Sivaprakash J. S dan Venkatesh M.	2023	Memahami dampak kerja jarak jauh terhadap produktivitas dan	Metode pendekatan campuran yang menggunakan survei	Kerja jarak jauh memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas

Comparative Study of Pre and Post Covud-19 Era			kesejahteraan karyawan dengan membandingkan era sebelum dan sesudah Covid-19.	kuantitatif dan wawancara kualitatif dengan karyawan dari berbagai industri.	dan kesejahteraan karyawan baik sebelum maupun sesudah covid-19. Terdapat peningkatan stres, kecemasan dan isolasi sosial selama era setelah covid-19.
Exploring the Theoretical Landscape : Implications of Remote Work on Employee Performance and Well-Being	Ram Paudel dan Alex Sherm	2024	Menyelidiki dampak kerja jarak jauh terhadap kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan khususnya dalam produktivitas, keseimbangan kerja-hidup dan kepuasan kerja.	Menggunakan pendekatan kualitatif melalui sintesis literatur, kerangka teori, dan data empiris.	Kerja jarak jauh menimbulkan permasalahan dalam kesejahteraan karyawan, karena adanya ketidakmampuan untuk melepaskan diri secara psikologis dari pekerjaan yang dapat menyebabkan stress.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil review literatur dari 10 jurnal mengenai dampak remote work pada periode pasca COVID-19 terhadap well-being karyawan, ditemukan bahwa remote work, khususnya yang dilakukan dari rumah (WFH), memiliki dampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kaburnya batasan waktu dan tempat kerja mengakibatkan kesulitan dalam memisahkan antara waktu kerja dan waktu pribadi, yang seringkali menyebabkan karyawan bekerja lebih lama dan mengalami kelelahan. Isolasi sosial menjadi masalah utama lainnya, karena karyawan kehilangan interaksi tatap muka dengan rekan kerja, yang dapat menyebabkan perasaan kesepian dan kurangnya dukungan sosial. Selain itu, stres meningkat karena karyawan harus menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab rumah tangga. Hal ini

berpengaruh negatif pada keseimbangan kerja-hidup, menyebabkan gangguan kesehatan mental dan penurunan produktivitas.

1. Pengaruh Fleksibilitas Waktu dan Tempat

Remote work menawarkan fleksibilitas waktu dan tempat yang belum pernah ada sebelumnya. Karyawan dapat mengatur waktu kerja mereka sendiri dan bekerja dari mana saja, yang dapat meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Namun, fleksibilitas ini juga memiliki sisi negatif, di mana batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi kabur, yang berpotensi meningkatkan stres dan mengurangi waktu istirahat yang berkualitas. Penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas yang diberikan oleh remote work dapat meningkatkan otonomi karyawan, tetapi juga meningkatkan risiko overworking dan burnout jika tidak dikelola dengan baik.

2. Isolasi Sosial dan Interaksi Sosial

Salah satu tantangan utama dari remote work adalah isolasi sosial. Karyawan yang bekerja dari rumah sering kali merasa terputus dari rekan kerja mereka, yang dapat mengurangi dukungan sosial dan meningkatkan perasaan kesepian. Isolasi sosial ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis, menyebabkan peningkatan kecemasan, depresi, dan penurunan kepuasan kerja. Interaksi sosial di tempat kerja tidak hanya penting untuk kolaborasi, tetapi juga untuk kesejahteraan emosional karyawan.

3. Pengaruh terhadap Stres Kerja

WFH telah terbukti meningkatkan tingkat stres kerja bagi banyak karyawan. Kurangnya pemisahan antara lingkungan kerja dan lingkungan rumah membuat karyawan merasa selalu “tersedia” untuk pekerjaan. Tekanan untuk tetap produktif di lingkungan yang mungkin tidak kondusif juga dapat meningkatkan stres. Selain itu, teknologi yang digunakan untuk mendukung remote work, seperti video conference dan alat kolaborasi digital, dapat menambah beban kognitif dan stres tambahan, terutama jika karyawan tidak terbiasa dengan teknologi tersebut.

4. Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance)

Sebelum pandemi, banyak karyawan yang berjuang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Remote work seharusnya mempermudah keseimbangan ini dengan mengurangi waktu perjalanan dan memberikan fleksibilitas lebih besar dalam mengatur waktu. Namun, tanpa batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, banyak karyawan melaporkan bahwa mereka merasa lebih sulit untuk “mematikan” pekerjaan dan menikmati waktu pribadi mereka. Ini menimbulkan risiko kelelahan emosional dan penurunan kesejahteraan psikologis.

5. Pengaruh terhadap Kinerja dan Produktivitas

Dampak remote work terhadap kinerja dan produktivitas karyawan bervariasi. Beberapa studi menunjukkan bahwa karyawan dapat lebih produktif ketika mereka bekerja dari rumah karena lingkungan kerja yang lebih tenang dan lebih sedikit gangguan. Namun, tantangan seperti manajemen waktu, distraksi dari lingkungan rumah, dan kurangnya interaksi langsung dengan rekan kerja dapat mengurangi produktivitas. Perusahaan yang berhasil menerapkan remote work dengan baik biasanya adalah mereka yang menyediakan dukungan teknologi yang memadai dan kebijakan yang jelas mengenai praktik kerja jarak jauh.

6. Faktor Penentu Well-Being dalam Remote work

Psychological well-being karyawan dalam konteks remote work sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama, kesehatan fisik yang baik memainkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis. Karyawan yang tetap aktif dan menjaga kesehatan fisik mereka cenderung mengalami stres yang lebih rendah. Olahraga teratur, pola makan yang sehat, dan tidur yang cukup adalah beberapa aspek yang dapat membantu mempertahankan kesehatan fisik yang baik, yang pada gilirannya mendukung kesehatan mental. Selain itu, dukungan sosial dari keluarga, teman, dan rekan kerja sangat penting dalam membantu karyawan mengatasi tantangan remote work. Hubungan yang positif dan dukungan sosial dapat mengurangi perasaan kesepian dan meningkatkan kesejahteraan emosional. Karyawan yang merasa didukung oleh jaringan sosial mereka cenderung lebih mampu menghadapi tekanan dan stres yang muncul dalam bekerja dari jarak jauh.

Stabilitas ekonomi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Stabilitas ekonomi memberikan rasa aman dan mengurangi kecemasan yang berkaitan dengan keuangan. Karyawan yang memiliki kondisi ekonomi yang stabil lebih mampu fokus pada pekerjaan mereka dan mencapai tujuan pribadi, tanpa terbebani oleh kekhawatiran finansial yang berlebihan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sangat penting. Tempat tinggal yang memadai dan akses ke fasilitas yang diperlukan dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan psikologis. Lingkungan kerja yang tenang dan bebas dari gangguan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus dan efisien. Sementara itu, akses ke fasilitas seperti internet yang stabil, peralatan kerja yang ergonomis, dan ruang kerja yang memadai mendukung kenyamanan kerja dari rumah.

Faktor terakhir yang sangat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan dalam remote work adalah self-esteem dan coping skills. Karyawan dengan self-esteem yang tinggi dan kemampuan coping yang baik lebih mampu mengatasi stres dan tantangan remote work. Mereka cenderung lebih resilient dan mampu mempertahankan kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Self-esteem yang tinggi membuat karyawan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, sementara coping skills yang baik membantu mereka dalam mengelola stres secara efektif dan menemukan solusi untuk masalah yang dihadapi. Secara keseluruhan, kesejahteraan psikologis karyawan dalam remote work dipengaruhi oleh kombinasi dari berbagai faktor ini. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mendukung kesehatan fisik, memberikan dukungan sosial, memastikan stabilitas ekonomi, menyediakan kondisi lingkungan yang nyaman, serta mendorong pengembangan self-esteem dan coping skills karyawan. Dengan pendekatan yang holistik, perusahaan dapat membantu karyawan mencapai kesejahteraan psikologis yang lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja mereka.

Untuk memaksimalkan manfaat remote work dan meminimalkan dampak negatifnya, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan dan praktik yang mendukung kesejahteraan karyawan. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah menyediakan dukungan teknologi. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki akses ke alat dan teknologi yang diperlukan untuk bekerja dari jarak jauh dengan efektif. Ini

termasuk perangkat keras seperti komputer dan smartphone yang memadai, serta perangkat lunak untuk komunikasi dan kolaborasi, seperti aplikasi video konferensi dan platform manajemen proyek. Dukungan teknologi yang memadai memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lancar dan efisien tanpa menghadapi hambatan teknis yang dapat menambah stres.

Selain itu, perusahaan perlu membuat kebijakan yang jelas mengenai jam kerja, komunikasi, dan ekspektasi kinerja. Kebijakan ini membantu karyawan mengatur waktu mereka dengan lebih baik dan mengurangi stres yang berasal dari ketidakpastian. Misalnya, menetapkan jam kerja yang fleksibel namun terstruktur dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Juga, kebijakan komunikasi yang jelas memastikan bahwa karyawan tahu kapan dan bagaimana mereka diharapkan untuk berkomunikasi dengan tim mereka, mengurangi risiko miskomunikasi dan meningkatkan efisiensi kerja.

Mendorong keseimbangan kehidupan kerja adalah langkah penting lainnya. Perusahaan harus mendorong karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, misalnya dengan menetapkan batasan waktu kerja dan mendorong istirahat yang cukup. Ini bisa termasuk mempromosikan kebiasaan kerja yang sehat, seperti mengambil istirahat secara teratur, menetapkan waktu "tanpa gangguan" untuk tugas-tugas yang memerlukan konsentrasi tinggi, dan memastikan bahwa karyawan tidak merasa terdorong untuk bekerja di luar jam kerja normal mereka. Dengan demikian, karyawan dapat menghindari kelelahan dan burnout, dan tetap produktif dan termotivasi.

Memberikan dukungan emosional juga sangat penting. Program kesejahteraan karyawan yang menyediakan dukungan emosional dan mental, seperti konseling dan dukungan psikologis, dapat membantu karyawan mengatasi stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Ini bisa berupa layanan konseling anonim yang tersedia melalui telepon atau online, pelatihan manajemen stres, atau program kesehatan mental yang lebih komprehensif. Dukungan ini membantu karyawan merasa lebih dihargai dan didukung oleh perusahaan, yang dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja mereka. Terakhir, menciptakan budaya kerja yang mendukung adalah kunci untuk keberhasilan remote work. Membangun budaya kerja yang inklusif dan mendukung dapat membantu karyawan merasa lebih terhubung dan dihargai, meskipun bekerja dari jarak jauh. Ini bisa dilakukan melalui kegiatan tim secara online, seperti pertemuan rutin untuk membahas proyek dan kemajuan, serta kegiatan sosial virtual untuk membangun hubungan antar karyawan. Selain itu, perusahaan harus memastikan bahwa setiap karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, yang dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan komitmen terhadap perusahaan.

Dengan mengambil langkah-langkah ini, perusahaan dapat mendukung kesejahteraan karyawan mereka dalam konteks remote work, memaksimalkan manfaatnya, dan meminimalkan dampak negatif yang mungkin timbul. Ini tidak hanya membantu karyawan mencapai kesejahteraan psikologis yang lebih baik, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya menguntungkan perusahaan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Pandemi COVID-19 memaksa banyak perusahaan untuk menerapkan remote work, membawa perubahan signifikan terhadap cara kerja karyawan. Remote work menawarkan fleksibilitas waktu dan tempat, yang membantu karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mengurangi stres perjalanan. Namun, tantangan seperti kaburnya batas antara pekerjaan dan istirahat, isolasi sosial, dan kurangnya interaksi langsung dapat meningkatkan rasa kesepian dan stres, berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis.

Stabilitas ekonomi penting untuk kesejahteraan psikologis karyawan; kondisi finansial yang stabil membantu mereka menghadapi tantangan remote work. Kesehatan fisik juga krusial, dengan aktivitas fisik yang cukup mengurangi stres dan meningkatkan mood. Dukungan sosial dari keluarga, teman, dan rekan kerja sangat membantu karyawan mengatasi tantangan ini. Untuk memaksimalkan manfaat dan meminimalkan dampak negatif remote work, perusahaan perlu menyediakan dukungan teknologi, kebijakan yang jelas, dan program kesejahteraan emosional. Mendorong keseimbangan kehidupan kerja dan menciptakan budaya kerja yang mendukung juga penting. Dengan kebijakan dan praktik yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan dalam remote work.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.
- Bodner, A., Ruhl, L., Barr, E., Shridhar, A., Skakoon-Sparling, S., & Card, K. G. (2022). The impact of working from home on mental health: A cross-sectional study of Canadian workers' mental health during the third wave of the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 11588. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811588>
- Choudhury, P. (2020). Our work-from-anywhere future. Diambil kembali dari Harvard Business Review: <https://hbr.org/2020/11/our-work-from-anywhere-future>
- Deloitte. (2020). The future of remote work: Building a connected culture. Diambil kembali dari Deloitte: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/future-of-work/remote-work-productivity.html>
- Eurofound. (2021). Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework. Publications Office of the European Union.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>

- Grobelny, J. (2023). Factors driving the workplace well-being of individuals from co-located, hybrid, and virtual teams: The role of team type as an environmental factor in the job demand–resources model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043685>
- Hadi, H., & Sunaryo, P. (2022). Analisis dampak work from home terhadap stres kerja, adaptive performance, dan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 18(1).
- International Business Machines Corporation. (2010). *IBM Smarter Planet: The Next Leadership Agenda*.
- Kumajas, T. G. M., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2023). Pengaruh work from home dan burnout terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Manado. *Productivity*, 4(6).
- Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the COVID-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 119, Article 103442. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: Exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736-754.
- Mardlotillah, I. A., & Fahmawati, Z. N. (2023). Work-life balance and psychological well-being in company employees. <https://doi.org/10.21070/ups.2834>
- Mahomed, F., Oba, P., & Sony, M. (2023). Exploring employee well-being during the COVID-19 remote work: Evidence from South Africa. *European Journal of Training and Development*, 47(10), 91-111. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2022-0061>
- Merino, M. D., & Privado, J. (2015). Does employee recognition affect positive psychological functioning and well-being? *The Spanish Journal of Psychology*, 18, 1-7. <https://doi.org/10.1017/sjp.2015.67>
- Mendonca, I., Coelho, F., Ferrajao, P., & Abreu, A. M. (2022). Telework and mental health during COVID-19. *Environmental Research and Public Health*, 19(5).
- Niebuhr, F., Borle, P., Borner-Zobel, F., & Voelter-Mahlknecht, S. (2022). Healthy and happy working from home? Effects of working from home on employee health and job satisfaction. *Environmental Research and Public Health*, 19(3).
- Olson, G. M., & Olson, J. S. (2014). How to make distance work work. *Interactions*, 21(2), 28-35.
- Pagán-Castaño, E., Maseda-Moreno, A., & Santos-Rojo, C. (2020). Wellbeing in work environments. *Journal of Business Research*, 115, 469-474. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.12.007>
- Paudel, R., & Sherm, A. (2024). Exploring the theoretical landscape: Implications of remote work on employee performance and well-being. *Indonesian Journal of Applied and Industrial Sciences (ESA)*, 3(3), 263–278.
- Saputra, S., & Hadi, C. (2024). Kerja jarak jauh dan dampaknya terhadap produktivitas serta kesejahteraan psikologis. *Journal Syntax Idea*, 6(6).
- Sivaprakash, J. S., & Venkatesh, M. (2023). The impact of remote work on employee productivity and well-being: A comparative study of pre- and post-COVID-19 era. *Research Square*.

- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2020). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- World Health Organization. (2022, June 17). Mental health: Strengthening our response. Diambil kembali dari World Health Organization: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Yadav, P., & Madhukar, V. (2024). Impact of remote work on employee well-being – A conceptual perspective. *International Journal of Management (IJM)*, 15(2).