

Adaptasi Sumber Daya Manusia terhadap Tren Kerja Jarak Jauh : Manajemen Kinerja dan Produktivitas

Untung Haryono¹, Muhammad Awaluddin²

¹STIE Nusantara Sangatta

²Universitas Mulawarman

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Adaptasi Sumber Daya Manusia (SDM), Penggunaan Teknologi, Fleksibilitas Waktu, Manajemen Diri, dan Manajemen Kinerja terhadap Produktivitas karyawan dalam konteks kerja jarak jauh. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel dependen. Hasil uji t menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Sementara itu, hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, semua variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai F sebesar 5,996 dan tingkat signifikansi 0,000. Namun, koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,375 menunjukkan bahwa hanya 37,5% variasi produktivitas yang dapat dijelaskan oleh model, sementara 62,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun adaptasi terhadap teknologi dan manajemen kinerja penting dalam konteks kerja jarak jauh, upaya tersebut belum cukup kuat untuk memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih menyeluruh untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam kerja jarak jauh.

Kata kunci: kerja jarak jauh, adaptasi SDM, penggunaan teknologi, manajemen kinerja.

✉ Penulis yang sesuai:

Alamat Email: untunghr@gmail.com dan muhammad.Awaluddin@feb.unmul.ac.id

PENDAHULUAN

Kemajuan pesat teknologi informasi dan komunikasi telah secara signifikan mengubah tempat kerja, terutama melalui munculnya kerja jarak jauh, yang telah mendapatkan momentum selama pandemi COVID-19. Pergeseran ini telah memaksa banyak organisasi untuk menerapkan model kerja yang fleksibel untuk memastikan kelangsungan bisnis sambil beradaptasi dengan harapan karyawan baru untuk keseimbangan kehidupan kerja dan fleksibilitas (Ugo Chuks Okolie, 2024) dan (Jerry Chen, 2024). Kerja jarak jauh memungkinkan karyawan untuk beroperasi tanpa kendala geografis dan temporal, membina lingkungan di mana mereka dapat mengelola jadwal mereka dengan lebih efektif (Dara Delila1, 2024) dan (Tuğba Karaboğa, 2024). Selain itu, transisi ke pekerjaan jarak jauh tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kreativitas tetapi juga menyoroti perlunya program telecommuting komprehensif yang mengatasi tantangan unik dari gaya kerja ini (Jerry Chen, 2024) dan (Behdin Nowrouzi-Kia, 2024). Sementara pengaturan fleksibel ini menghadirkan peluang baru bagi perusahaan dan karyawan, mereka juga menimbulkan kekhawatiran tentang potensi prekariat kerja, karena biaya yang terkait dengan ruang kerja semakin bergeser ke karyawan (Tuğba Karaboğa, 2024). Dengan demikian, evolusi kerja jarak jauh mencerminkan perubahan sosial yang lebih luas dan tuntutan akan fleksibilitas yang lebih besar di tempat kerja modern (Dara Delila1, 2024). Di era digitalisasi yang semakin maju, dunia kerja mengalami transformasi besar, salah satunya dengan berkembangnya tren kerja jarak jauh atau *remote working*. Tren ini semakin populer, terutama pasca pandemi COVID-19, di mana banyak perusahaan di seluruh dunia beralih ke model kerja fleksibel untuk mengurangi risiko penyebaran penyakit dan tetap menjaga operasional bisnis. Kerja jarak jauh memberikan banyak keuntungan, seperti fleksibilitas waktu dan lokasi, penghematan biaya operasional, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan bagi karyawan.

Pergeseran ke pekerjaan jarak jauh telah mengharuskan perubahan signifikan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam pengukuran kinerja dan produktivitas. Dalam lingkungan tradisional, pengawasan langsung dan interaksi tatap muka memfasilitasi penilaian kinerja yang lebih mudah. Namun, pekerjaan jarak jauh membutuhkan metode manajemen kinerja inovatif yang beradaptasi dengan tantangan unik pengaturan virtual (José María Peiró Silla, 2024) dan (Toluwalase Vanessa Iyelolu, 2024). Untuk mengukur produktivitas karyawan secara efektif dalam konteks ini, organisasi harus menerapkan strategi manajemen kinerja jarak jauh yang memastikan akuntabilitas dan keterlibatan tanpa pengawasan langsung (Duta Mustajab, 2024). Selain itu, manajemen jarak — baik fisik, temporal, atau budaya — menghadirkan tantangan tambahan yang harus dinavigasi SDM untuk mempertahankan tingkat produktivitas (Mittal Asmi, 2024). Mengatasi tantangan ini membutuhkan pemahaman komprehensif tentang alat teknologi yang tersedia dan kerangka filosofis yang dapat memandu praktik manajemen yang efektif di lingkungan terpencil. Dengan merangkul adaptasi ini, organisasi dapat mempertahankan

produktivitas dan meningkatkan kualitas hasil kerja dalam pengaturan jarak jauh (José María Peiró Silla, 2024) dan (Duta Mustajab, 2024).

Mengadaptasi praktik SDM dengan lanskap kerja jarak jauh yang berkembang sangat penting untuk kelangsungan dan kesuksesan organisasi. Perusahaan harus merevisi strategi manajemen kinerja mereka untuk menggabungkan teknologi yang memfasilitasi pemantauan kinerja, memungkinkan umpan balik real-time dan pengambilan keputusan berbasis data (Saw. Mu. Shamoel Haque, 2023). Integrasi teknologi ini sangat penting dalam konteks telework, meningkatkan transparansi dan akuntabilitas di antara karyawan. Selain itu, pengembangan keterampilan digital sangat penting, karena melengkapi karyawan dengan kompetensi ini menumbuhkan produktivitas dan inovasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja (Vladimir Zlatić, 2024). Selain itu, menumbuhkan budaya kerja yang mendukung fleksibilitas dan inovasi sangat penting untuk berhasil menerapkan pengaturan telework ([Shaoxun Tang, 2022](#)) dan ([Rory Donnelly, 2021](#)). Budaya seperti itu tidak hanya mendorong kemampuan beradaptasi tetapi juga mengatasi beragam respons yang mungkin dimiliki individu terhadap pekerjaan jarak jauh, dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, kemampuan manajemen diri, dan lingkungan kerja yang ada.

Studi ini menyoroti perlunya departemen SDM untuk beradaptasi dengan meningkatnya prevalensi kerja jarak jauh, terutama dalam konteks manajemen kinerja dan peningkatan produktivitas. Manajemen kerja jarak jauh yang efektif membutuhkan penerapan strategi yang disesuaikan yang mengatasi tantangan unik yang ditimbulkan oleh tim terdistribusi, seperti mempertahankan keterlibatan karyawan dan memastikan akuntabilitas ([Toluwalase Vanessa Iyelolu, 2024](#)). Pengukuran kinerja menjadi penting dalam lingkungan ini, karena organisasi harus mengembangkan kerangka kerja yang secara akurat menilai produktivitas dan keterlibatan melalui alat digital (Mittal Asmi, 2024) dan ([Hira Fatima, 2024](#)). Selain itu, evaluasi kinerja dalam pengaturan jarak jauh menghadirkan tantangan yang berbeda, termasuk kebutuhan akan mekanisme komunikasi dan umpan balik yang jelas untuk mendukung pengembangan karyawan ([H. N. Sinha, 2024](#)).

LIRATURE REVIEW

Teori Adaptasi Sumber Daya Manusia

Teori adaptasi SDM menekankan pentingnya penyesuaian individu dan organisasi untuk lingkungan kerja yang berkembang, terutama dalam konteks pekerjaan jarak jauh. Komponen utama adaptasi termasuk penyesuaian antisipatif, penyesuaian dalam negara, dan pasca-penyesuaian, seperti yang diuraikan oleh Black dan Mendenhall (1991). Penyesuaian dalam negeri sangat relevan karena karyawan menavigasi alat digital dan metode komunikasi baru saat bekerja dari jarak jauh, yang penting untuk menjaga produktivitas dan kolaborasi ([Shaoxun Tang, 2022](#)) dan ([O. Y. Emelyanova, 2020](#)). Keterampilan manajemen diri menjadi semakin penting dalam Adaptasi Sumber Daya Manusia terhadap Tren Kerja Jarak.....

pengaturan ini, karena karyawan harus mengatur kebiasaan kerja dan waktu mereka di lingkungan yang kurang terstruktur, mengambil tanggung jawab yang lebih besar atas kinerja mereka ([Academy of Management](#), 2022).

Penggunaan alat komunikasi digital yang efektif memfasilitasi interaksi di antara pekerja jarak jauh, meningkatkan kohesi tim dan memastikan komunikasi yang jelas ([O. Y. Emelyanova](#), 2020). Selain itu, Model Penerimaan Teknologi (TAM) memberikan wawasan tentang bagaimana karyawan menerima dan memanfaatkan teknologi baru ini, menyoroti pentingnya kemudahan penggunaan dan kegunaan yang dirasakan dalam menumbuhkan keterlibatan dengan alat digital ([Eloh Bahiroh](#), 2024). Terakhir, memahami perubahan dalam struktur organisasi dapat membantu profesional SDM merancang sistem pendukung dan program pelatihan yang lebih baik, memfasilitasi transisi yang lebih lancar bagi karyawan yang beradaptasi dengan pekerjaan jarak jauh ([Abdurrahman Sadikin](#), 2023). Bersama-sama, elemen-elemen ini menggarisbawahi sifat adaptasi yang beragam di lingkungan kerja jarak jauh.

Teori Manajemen Kinerja

Dalam lanskap kerja jarak jauh yang berkembang, praktik manajemen kinerja tradisional harus beradaptasi untuk memastikan bahwa karyawan secara efektif berkontribusi pada tujuan organisasi. Pergeseran ini memerlukan fokus pada komunikasi terbuka dan sistem evaluasi berbasis hasil, yang memprioritaskan hasil daripada metrik konvensional seperti jam kerja (Duta Mustajab, 2024). Alat pelacakan kinerja digital sangat penting dalam konteks ini, memungkinkan pemantauan metrik kinerja karyawan secara real-time dan memfasilitasi evaluasi transparan (Rosemary Obi, 2024). Selain itu, teknologi kolaborasi memainkan peran penting dalam menjaga produktivitas di antara tim jarak jauh dengan meningkatkan komunikasi dan koordinasi (Mittal Asmi, 2024).

Alat seperti konferensi video, berbagi file, dan anotasi yang disinkronkan membantu mencegah dan menyelesaikan masalah terkait pekerjaan, sehingga mendukung keberhasilan organisasi (Mittal Asmi, 2024). Selain itu, perangkat lunak manajemen proyek seperti Trello, Asana, dan Microsoft Teams meningkatkan manajemen tugas dan kolaborasi tim, yang selanjutnya berkontribusi pada efisiensi dalam pengaturan jarak jauh (H. N. Sinha, 2024). Pada akhirnya, mengintegrasikan alat dan pendekatan modern ini ke dalam sistem manajemen kinerja akan memberdayakan organisasi untuk menavigasi tantangan kerja jarak jauh secara efektif, menyelaraskan kontribusi karyawan dengan tujuan organisasi yang lebih luas ([Toluwalase Vanessa Iyelolu](#), 2024) dan (Duta Mustajab, 2024).

Teori Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan dalam pengaturan kerja jarak jauh secara signifikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tidak adanya pengawasan langsung dan potensi gangguan dari lingkungan rumah. Penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja jarak jauh dapat

ditingkatkan melalui teknologi komunikasi dan kolaborasi yang efektif, yang memfasilitasi interaksi yang mulus di antara anggota tim dan mendukung manajemen proyek (H. N. Sinha, 2024). Selain itu, struktur pengaturan telework memainkan peran penting; ketika karyawan diberikan otonomi yang lebih besar dan didukung oleh sistem manajemen yang kuat, produktivitas mereka cenderung meningkat (Duta Mustajab, 2024) dan (Mittal Asmi, 2024). Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa berbagi status kerja dapat berdampak positif pada motivasi dan produktivitas, karena menumbuhkan rasa akuntabilitas dan koneksi di antara pekerja jarak jauh (Kingsley Adomako, 2024).

Hubungan antara telework dan produktivitas sangat kompleks, dengan bukti yang menunjukkan bahwa gangguan tertentu sebenarnya dapat meningkatkan produktivitas bagi pekerja pengetahuan, menyoroti pentingnya faktor situasional dalam pengaturan telework (Evi Susanti, 2024). Secara keseluruhan, integrasi teknologi kolaborasi dan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk memaksimalkan produktivitas dalam konteks kerja jarak jauh, selaras dengan temuan Bailey dan Kurland (2002) dan Bloom et al. (2015) mengenai manfaat manajemen terstruktur dan otonomi karyawan.

Pengaruh Teknologi terhadap Adaptasi SDM

Penggunaan teknologi yang efektif memang merupakan faktor penting untuk keberhasilan pekerjaan jarak jauh. Teknologi kolaborasi digital seperti Zoom, Slack, dan Google Workspace telah mengubah cara tim jarak jauh berkomunikasi dan berkolaborasi, memastikan bahwa produktivitas tetap tinggi meskipun ada hambatan geografis (Duta Mustajab, 2024) dan (Mittal Asmi, 2024). Alat-alat ini memfasilitasi interaksi yang mulus, berbagi file, dan manajemen proyek, yang penting untuk menjaga keterlibatan di antara karyawan jarak jauh (Mittal Asmi, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa alat teknologi yang tepat secara signifikan meningkatkan produktivitas dalam pengaturan jarak jauh, karena mereka membantu karyawan beradaptasi lebih efektif dengan model kerja baru (M. S., V. G, 2024) dan (Dmytro Dehtiar, 2024). Namun, penting untuk menyadari bahwa kehadiran teknologi ini saja tidak cukup; efektivitasnya bergantung pada pemahaman karakteristik unik dan kompleksitas tim virtual (Melanie Meis, 2024). Organisasi juga harus mempertimbangkan faktor keberhasilan tambahan, seperti dukungan yang memadai dari Sumber Daya Manusia dan pelatihan untuk pemimpin dan anggota tim, untuk memaksimalkan manfaat alat digital ini (Duta Mustajab, 2024). Dengan demikian, pendekatan strategis untuk menerapkan dan memanfaatkan teknologi kolaborasi digital sangat penting untuk menumbuhkan lingkungan kerja jarak jauh yang produktif.

Teori Motivasi dan Kepuasan Kerja

Teori motivasi seperti Teori Penentuan Nasib Sendiri (SDT) dan Teori Dua Faktor sangat penting untuk memahami motivasi karyawan dalam pengaturan kerja jarak jauh. SDT berpendapat bahwa memenuhi kebutuhan psikologis untuk otonomi, kompetensi, dan keterkaitan meningkatkan motivasi intrinsik, yang sangat relevan di lingkungan terpencil di mana karyawan

sering mengalami peningkatan otonomi (Maggie Boyraz, 2024). Namun, otonomi ini harus disertai dengan dukungan otonom yang dirasakan (PAS) dari organisasi untuk memaksimalkan efek positifnya pada motivasi dan kepuasan kerja (Kaylyn Marie McAnally, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa didukung, motivasi intrinsik mereka dapat berkembang, yang mengarah pada peningkatan hasil pekerjaan seperti perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Din Bandhu, 2024) dan (Niken Marchelinda, 2023).

Sebaliknya, Teori Dua Faktor Herzberg menyoroti bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik, termasuk dukungan sosial dan lingkungan tempat kerja (Maggie Boyraz, 2024). Kurangnya interaksi sosial dan dukungan dari rekan kerja dapat mengurangi kepuasan kerja dari waktu ke waktu, menggarisbawahi pentingnya menumbuhkan budaya kerja jarak jauh yang mendukung (Maggie Boyraz, 2024). Oleh karena itu, organisasi harus menyeimbangkan otonomi yang diberikan oleh pekerjaan jarak jauh dengan sistem pendukung yang kuat untuk mempertahankan motivasi dan kepuasan karyawan dalam lanskap kerja yang berkembang ini (Maggie Boyraz, 2024) dan (Niken Marchelinda, 2023).

Studi Empiris Tentang Kerja Jarak Jauh

Penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan jarak jauh dapat secara signifikan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, terutama melalui peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan pengurangan tingkat stres (Toluwalase Vanessa Iyelolu, 2024). Namun, efektivitas kerja jarak jauh bergantung pada beberapa faktor penting, termasuk dukungan organisasi, teknologi yang tersedia, dan keterampilan manajemen waktu karyawan. Dukungan organisasi memainkan peran penting dalam menumbuhkan pengalaman kerja jarak jauh yang positif, karena mempengaruhi persepsi karyawan tentang dihargai dan didukung oleh organisasi mereka (H. N. Sinha, 2024). Selain itu, ketersediaan teknologi sangat penting untuk memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi yang efektif, yang sangat penting untuk menjaga produktivitas dalam pengaturan jarak jauh (GAURANGI BHARADWAJ, 2024).

Selain itu, kemampuan karyawan untuk mengelola waktu mereka secara efektif adalah keterampilan kunci yang berdampak pada keberhasilan pengaturan kerja jarak jauh, memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan tanggung jawab kerja dengan komitmen pribadi (Ram Paudel, 2024). Studi empiris, seperti yang dilakukan oleh Allen, Golden, dan Shockley (2015) dan Bloom et al. (2015), menggarisbawahi bahwa sementara pekerjaan jarak jauh dapat menyebabkan produktivitas yang lebih tinggi, diperlukan sistem pendukung yang memadai dan periode adaptasi untuk memaksimalkan manfaatnya (Duta Mustajab, 2024) dan (Toluwalase Vanessa Iyelolu, 2024). Dengan demikian, organisasi harus secara strategis mengatasi faktor-faktor ini untuk mengoptimalkan hasil kerja jarak jauh.

Adaptasi SDM untuk pekerjaan jarak jauh memerlukan pendekatan komprehensif untuk manajemen perubahan, seperti yang diuraikan oleh Model Perubahan 8-Langkah Kotter. Model ini menekankan penciptaan urgensi dan pembentukan koalisi yang kuat, yang penting untuk mendorong perubahan budaya yang diperlukan dalam organisasi untuk mendukung fleksibilitas dan kolaborasi di antara karyawan ([Felix Brünker, 2023](#)) dan ([John Kotter, 2019](#)). Kepemimpinan yang kuat memainkan peran penting dalam proses ini, karena pemimpin yang efektif menginspirasi dan memotivasi tim SDM untuk merangkul praktik dan teknologi baru, memastikan bahwa tenaga kerja dilatih ulang untuk memenuhi tuntutan yang berkembang ([Shaoxun Tang, 2022](#)).

Selain itu, strategi komunikasi yang jelas dan efektif sangat penting selama transisi ini, terutama dalam pengaturan jarak jauh di mana interaksi tatap muka terbatas. Komunikasi yang kuat membantu menyelaraskan dan menginformasikan semua anggota tim, menumbuhkan rasa persatuan dan tujuan ([Rory Donnelly, 2021](#)). Selain itu, menerapkan program pelatihan kerja jarak jauh yang ditargetkan melengkapi profesional SDM dengan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola tim terdistribusi secara efektif, meningkatkan kemampuan beradaptasi dan kinerja keseluruhan di lingkungan kerja jarak jauh ([Melanie J. Peacock, 2017](#)). Dengan mengintegrasikan elemen-elemen ini, organisasi dapat berhasil menavigasi kompleksitas manajemen perubahan dan menciptakan budaya yang mendukung yang berkembang dalam lanskap kerja jarak jauh.

Budaya Organisasi dan Kerja Jarak Jauh

Budaya organisasi sangat penting dalam mendorong keberhasilan kerja jarak jauh dengan membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan asumsi yang memandu perilaku karyawan. Budaya yang menekankan kolaborasi dan komunikasi terbuka sangat penting untuk tim jarak jauh, karena menumbuhkan kepercayaan dan mendorong berbagi ide, yang meningkatkan pemecahan masalah dan inovasi (H. N. Sinha, 2024). Selain itu, budaya inklusif yang mempromosikan keragaman dan penerimaan sangat penting untuk membangun dinamika tim yang kuat, pada akhirnya meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengaturan jarak jauh ([Jessica McFadden, 2024](#)). Selain itu, fleksibilitas dalam pengaturan kerja memungkinkan karyawan untuk memilih kapan dan di mana mereka bekerja, secara signifikan meningkatkan moral dan produktivitas.

Organisasi yang menerapkan kebijakan fleksibel seperti itu lebih cenderung mempertahankan bakat dan meningkatkan kepuasan kerja, menjadikan fleksibilitas sebagai aspek kunci dari budaya kerja jarak jauh ([M. S., V. G., 2024](#)) dan ([Dr. Chintala Lakshmana Rao, 2024](#)). Studi menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung elemen-elemen ini dapat menyebabkan peningkatan komitmen karyawan dan peningkatan kinerja, sehingga memfasilitasi adaptasi praktik SDM di lingkungan yang terpencil ([Adindu Donatus Ogbu, 2024](#)). Dengan demikian, menumbuhkan budaya organisasi yang mendukung sangat penting untuk manajemen dinamika kerja jarak jauh yang efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengukur tingkat adaptasi sumber daya manusia (SDM) terhadap tren kerja jarak jauh, serta mengevaluasi hubungan antara manajemen kinerja dan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif dan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja jarak jauh di berbagai sektor industri di Indonesia. Sampel akan dipilih menggunakan metode purposive sampling, yaitu dengan memilih responden yang memenuhi kriteria tertentu. Penelitian ini melibatkan beberapa variabel yang akan diukur, yaitu: Variabel independen (X): Adaptasi SDM terhadap kerja jarak jauh, yang mencakup aspek penggunaan teknologi, fleksibilitas waktu, dan manajemen diri. Variabel dependen (Z): Produktivitas karyawan, Variabel moderasi (M): Manajemen kinerja,

Hipotesis Penelitian

H¹ : Adaptasi sumber daya manusia pengaruh positif terhadap produktifitas

H² : Manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap produktifitas.

H³ : Manajemen diri berpengaruh positif terhadap produktifitas

H⁴ : Manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap adaptasi sdm dan produktifitas

H⁵ :Managemen kinerja berpengaruh positif terhadap aspek penggunaan teknologi dan produktifitas

H⁶ : Manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap fleksibilitas kerja dan produktifitas

H⁷ : Manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap manajemen diri dan produktifitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas & Reliabilitas

Tabel Uji Validitas

Correlations		
	Sig. (2-tailed)	Ket.
Adaptasi SDM	0,000	Valid
Aspek Penggunaan teknologi	0,000	Valid
Flesibilitas waktu	0,000	Valid
Man.Diri	0,000	Valid
Man.Kinerja	0,000	Valid
Produktivitas	0,000	Valid
. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

Interpretasi

Semua Item dalam penelitian ini mempunyai signifikansi sebesar 0,000 (<0,005) dengan demikian semua item dalam penelitian ini dapat dinyatakan Valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,857	6

Interpretasi

Semua item dalam penelitian ini mempunyai nilai conbach`s Alpha sebesar 0,857 (>0,700) dengan demikian dapat dinyatakan reliable untuk dilanjutkan pad penelitian selanjutnya

2. Analisis Uji Regresi Linier

a. Model Persamaan 1

Tabel Paht Coefficien

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,504	0,973		3,602	0,001
	Adaptasi SDM	0,162	0,123	0,134	1,318	0,191
	Aspek Penggunaan teknologi	0,207	0,146	0,174	1,421	0,159
	Flesibilitas waktu	0,125	0,105	0,136	1,192	0,236
	Man.Diri	0,108	0,110	0,114	0,984	0,328
	Man.Kinerja	0,161	0,095	0,209	1,697	0,093
	a. Dependent Variable: Produktivitas					

Interpretasi

1. Koefisien Konstanta (Constant):

Adaptasi Sumber Daya Manusia terhadap Tren Kerja Jarak.....

Nilai koefisien konstanta adalah 3,504 dengan nilai t sebesar 3,602 dan p-value (Sig.) 0,001. Ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (Adaptasi SDM, Aspek Penggunaan Teknologi, Fleksibilitas Waktu, Manajemen Diri, dan Manajemen Kinerja) diatur ke nol, maka produktivitas diprediksi sebesar 3,504. P-value yang signifikan ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa konstanta dalam model ini signifikan.

2. Adaptasi SDM:

Koefisien untuk Adaptasi SDM adalah 0,162 dengan $t = 1,318$ dan $p\text{-value} = 0,191$. P-value lebih besar dari 0,05, sehingga kita tidak dapat menolak hipotesis nol. Ini berarti bahwa Adaptasi SDM tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

3. Aspek Penggunaan Teknologi:

Koefisien untuk Aspek Penggunaan Teknologi adalah 0,207 dengan $t = 1,421$ dan $p\text{-value} = 0,159$. P-value lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa Aspek Penggunaan Teknologi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

4. Fleksibilitas Waktu:

Koefisien untuk Fleksibilitas Waktu adalah 0,125 dengan $t = 1,192$ dan $p\text{-value} = 0,236$. P-value ini menunjukkan bahwa Fleksibilitas Waktu tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

5. Manajemen Diri (Man.Diri):

Koefisien untuk Manajemen Diri adalah 0,108 dengan $t = 0,984$ dan $p\text{-value} = 0,328$. Hasil ini menunjukkan bahwa Manajemen Diri tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

6. Manajemen Kinerja (Man.Kinerja):

Koefisien untuk Manajemen Kinerja adalah 0,161 dengan $t = 1,697$ dan $p\text{-value} = 0,093$. Meskipun p-value lebih kecil dari 0,10 dan mendekati level signifikansi, namun masih lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa Manajemen Kinerja memiliki potensi untuk berpengaruh terhadap produktivitas, tetapi tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

Secara keseluruhan, tidak ada variabel independen dalam model ini yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas pada tingkat signifikansi 0,05. Namun, Manajemen Kinerja mendekati signifikansi dan dapat menjadi fokus untuk penelitian lebih lanjut. Peneliti dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain atau menggunakan pendekatan yang berbeda untuk mengeksplorasi pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap produktivitas.

Tabel Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	97,796	5	19,559	11,140	,000 ^b

Residual	165,044	94	1,756		
Total	262,840	99			
a. Dependent Variable: Produktivitas					
b. Predictors: (Constant), Man.Kinerja, Adaptasi SDM, Flesibilitas waktu, Man.Diri, Aspek Penggunaan teknologi					

Interpretasi

Berdasarkan data hasil uji ANOVA di atas, berikut adalah interpretasi untuk uji F:

1. Nilai F:

Nilai F yang dihasilkan dari analisis regresi adalah 11,140. Nilai ini menunjukkan seberapa baik model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen (Produktivitas) dibandingkan dengan variabel-variabel independennya (Manajemen Kinerja, Adaptasi SDM, Fleksibilitas Waktu, Manajemen Diri, dan Aspek Penggunaan Teknologi).

2. Signifikansi (Sig.):

Nilai signifikansi (p-value) adalah 0,000. Karena p-value lebih kecil dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Dengan kata lain, ada pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Produktivitas).

Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan pengaruh variabel-variabel independen (Manajemen Kinerja, Adaptasi SDM, Fleksibilitas Waktu, Manajemen Diri, dan Aspek Penggunaan Teknologi) terhadap variabel dependen (Produktivitas). Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa secara bersama-sama, variabel-variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Tabel. Coefficient determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 ^a	0,372	0,339	1,325
a. Predictors: (Constant), Man.Kinerja, Adaptasi SDM, Flesibilitas waktu, Man.Diri, Aspek Penggunaan teknologi				

Berdasarkan hasil Model Summary yang diberikan, berikut adalah interpretasi dari statistik yang ditampilkan:

- R Square sebesar 0,372 menunjukkan bahwa sekitar 37,2% variasi dalam variabel dependen (Produktivitas) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model ini. Artinya, variabel-variabel yang digunakan dalam model menjelaskan sedikit lebih dari sepertiga perubahan dalam produktivitas karyawan.
- Model ini mampu menjelaskan sekitar 37,2% dari variasi produktivitas karyawan berdasarkan variabel-variabel independen yang digunakan (Manajemen Kinerja, Adaptasi SDM, Fleksibilitas Waktu, Manajemen Diri, dan Aspek Penggunaan Teknologi). Nilai Adjusted R Square yang mendekati R Square menunjukkan bahwa model ini cukup solid, meskipun masih ada 62,8% variasi produktivitas yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang dimasukkan dalam model. Ini berarti ada faktor-faktor lain di luar model yang juga memengaruhi produktivitas.

b. Model Persamaan 2

Tabel Path analisis

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,025	5,467		1,102	0,273
	Adaptasi SDM	0,531	1,021	0,438	0,520	0,604
	Aspek Penggunaan teknologi	0,147	1,037	0,124	0,142	0,887
	Flesibilitas waktu	-0,204	0,772	-0,223	-0,265	0,792
	Man.Diri	0,008	0,636	0,008	0,013	0,990
	Man.Kinerja	-0,019	0,403	-0,025	-0,048	0,962
	Man.Kinerja Thdp Adaptasi SDM	-0,028	0,077	-0,459	-0,368	0,714
	Man.Kinerja Thdp Aspek Peng,Teknologi	0,004	0,078	0,083	0,057	0,955

Man.Kinerja Thdp	0,024	0,056	0,609	0,435	0,665
felsibilitas waktu					
Man.Kinerja Thdp	0,007	0,047	0,190	0,154	0,878
Man.Diri					
a. Dependent Variable: Produktivitas					

Interpretasi

Berdasarkan hasil uji t dari data Coefficients, berikut adalah interpretasi masing-masing variabel dalam kaitannya dengan variabel dependen Produktivitas:

- 1. Adaptasi SDM:**
 Koefisien untuk Adaptasi SDM adalah 0,531 dengan $t = 0,520$ dan $p\text{-value} = 0,604$. P-value lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa Adaptasi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
- 2. Aspek Penggunaan Teknologi:**
 Koefisien untuk Aspek Penggunaan Teknologi adalah 0,147 dengan $t = 0,142$ dan $p\text{-value} = 0,887$. P-value ini jauh lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa Aspek Penggunaan Teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
- 3. Fleksibilitas Waktu:**
 Koefisien untuk Fleksibilitas Waktu adalah -0,204 dengan $t = -0,265$ dan $p\text{-value} = 0,792$. Nilai ini menunjukkan bahwa Fleksibilitas Waktu tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan arah pengaruh yang negatif (walaupun tidak signifikan).
- 4. Manajemen Diri (Man.Diri):**
 Koefisien untuk Manajemen Diri adalah 0,008 dengan $t = 0,013$ dan $p\text{-value} = 0,990$. Nilai ini menunjukkan bahwa Manajemen Diri tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
- 5. Manajemen Kinerja (Man.Kinerja):**
 Koefisien untuk Manajemen Kinerja adalah -0,019 dengan $t = -0,048$ dan $p\text{-value} = 0,962$. P-value ini juga lebih besar dari 0,05, sehingga Manajemen Kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, meskipun koefisiennya negatif.
- 6. Manajemen Kinerja terhadap Adaptasi SDM:**
 Koefisien interaksi Manajemen Kinerja terhadap Adaptasi SDM adalah -0,028 dengan $t = -0,368$ dan $p\text{-value} = 0,714$. Ini menunjukkan bahwa pengaruh interaksi antara Manajemen Kinerja dan Adaptasi SDM tidak signifikan.
- 7. Manajemen Kinerja terhadap Aspek Penggunaan Teknologi:**
 Koefisien interaksi Manajemen Kinerja terhadap Aspek Penggunaan Teknologi adalah 0,004 dengan $t = 0,057$ dan $p\text{-value} = 0,955$. P-value yang jauh lebih besar dari 0,05 menunjukkan

bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari interaksi ini terhadap produktivitas.

8. Manajemen Kinerja terhadap Fleksibilitas Waktu:

Koefisien interaksi Manajemen Kinerja terhadap Fleksibilitas Waktu adalah 0,024 dengan $t = 0,435$ dan $p\text{-value} = 0,665$. Ini juga menunjukkan bahwa interaksi tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

9. Manajemen Kinerja terhadap Manajemen Diri:

Koefisien interaksi Manajemen Kinerja terhadap Manajemen Diri adalah 0,007 dengan $t = 0,154$ dan $p\text{-value} = 0,878$. Sama seperti variabel-variabel lainnya, interaksi ini tidak signifikan terhadap produktivitas.

Berdasarkan hasil uji t , tidak ada variabel independen (baik sendiri maupun interaksinya) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Semua $p\text{-value}$ lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang secara statistik signifikan mempengaruhi produktivitas dalam model ini. Peneliti mungkin perlu mempertimbangkan variabel lain atau faktor eksternal yang belum dimasukkan dalam model, atau melakukan perbaikan pada desain penelitian.

Tabel .Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98,526	9	10,947	5,996	,000 ^b
	Residual	164,314	90	1,826		
	Total	262,840	99			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Man.Kinerja Thdp Man.Diri, Adaptasi SDM, Flesibilitas waktu, Aspek Penggunaan teknologi, Man.Kinerja, Man.Diri, Man.Kinerja Thdp Adaptasi SDM, Man.Kinerja Thdp felsibilitas waktu, Man.Kinerja Thdp Aspek Peng,Teknologi						

Interpretasi

Berdasarkan hasil uji ANOVA dari tabel di atas, berikut adalah interpretasinya:

1. Nilai F (F-statistic):

Nilai F sebesar 5,996 menunjukkan rasio antara variasi yang dijelaskan oleh model regresi (variabel independen) terhadap variasi yang tidak dijelaskan oleh model (variabel residual atau kesalahan). Nilai F yang lebih besar dari 1 menunjukkan bahwa model regresi

memberikan penjelasan yang lebih baik daripada model yang tidak mengandung prediktor (konstanta saja).

2. Signifikansi (p-value):

Nilai Sig. (p-value) sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hasil ini sangat signifikan secara statistik. Karena nilai p lebih kecil dari 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel independen (Adaptasi SDM, Fleksibilitas Waktu, Aspek Penggunaan Teknologi, Manajemen Kinerja, Manajemen Diri, dan interaksi antar variabel) secara keseluruhan signifikan dalam memprediksi variabel dependen, yaitu Produktivitas.

Model regresi yang melibatkan variabel independen (Adaptasi SDM, Fleksibilitas Waktu, Aspek Penggunaan Teknologi, Manajemen Kinerja, Manajemen Diri, dan interaksi antar variabel) signifikan secara statistik dalam memprediksi produktivitas. Nilai F yang cukup tinggi (5,996) dan p-value yang sangat rendah (0,000) menunjukkan bahwa secara keseluruhan, variabel-variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi produktivitas karyawan. Namun, ini tidak berarti bahwa setiap variabel independen dalam model signifikan secara individual (berdasarkan uji t), tetapi secara keseluruhan, model ini memiliki kekuatan prediksi yang signifikan.

Tabel Coefficien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612 ^a	0,375	0,312	1,351
a. Predictors: (Constant), Man.Kinerja Thdp Man.Diri, Adaptasi SDM, Flesibilitas waktu, Aspek Penggunaan teknologi, Man.Kinerja, Man.Diri, Man.Kinerja Thdp Adaptasi SDM, Man.Kinerja Thdp felsibilitas waktu, Man.Kinerja Thdp Aspek Peng,Teknologi				

Interpretasi

Berikut adalah interpretasi dari data coefficient determinan:

1. R Square (R²)

- R Square = 0,375 menunjukkan bahwa 37,5% dari variasi dalam produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Dengan kata lain, model regresi ini dapat menjelaskan 37,5% perubahan dalam produktivitas berdasarkan adaptasi SDM,

Adaptasi Sumber Daya Manusia terhadap Tren Kerja Jarak.....

fleksibilitas waktu, aspek penggunaan teknologi, manajemen diri, manajemen kinerja, dan interaksi antar variabel. Sisanya, 62,5%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

- Model regresi yang melibatkan variabel Adaptasi SDM, Fleksibilitas Waktu, Aspek Penggunaan Teknologi, Manajemen Kinerja, Manajemen Diri, serta interaksi antar variabel dapat menjelaskan sekitar 37,5% variasi dalam produktivitas karyawan. Meskipun hubungan antara variabel independen dan produktivitas cukup kuat, masih ada faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini yang mempengaruhi produktivitas. Adjusted R² menunjukkan bahwa model ini cukup baik, tetapi bisa ditingkatkan dengan memperbaiki atau menambahkan variabel yang relevan untuk meningkatkan akurasi prediksi produktivitas.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data, berikut adalah interpretasi terhadap hipotesis penelitian yang telah diajukan:

1. H1: Adaptasi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap produktivitas.
Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Adaptasi SDM memiliki nilai signifikansi sebesar 0,604, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa Adaptasi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Dengan demikian, H1 ditolak.
2. H2: Manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap produktivitas.
Hasil uji t untuk Manajemen Kinerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,962, yang juga lebih besar dari 0,05. Ini berarti Manajemen Kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Maka, H2 ditolak.
3. H3: Manajemen diri berpengaruh positif terhadap produktivitas.
Nilai signifikansi untuk Manajemen Diri adalah 0,990, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara Manajemen Diri dan produktivitas. Oleh karena itu, H3 ditolak.
4. H4: Manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap adaptasi SDM dan produktivitas.
Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi untuk Manajemen Kinerja terhadap Adaptasi SDM adalah 0,714, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa Manajemen Kinerja terhadap Adaptasi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Dengan demikian, H4 ditolak.
5. H5: Manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap aspek penggunaan teknologi dan produktivitas.
Nilai signifikansi untuk Manajemen Kinerja terhadap Aspek Penggunaan Teknologi adalah 0,955, yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Manajemen Kinerja terhadap

Aspek Penggunaan Teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sehingga H5 ditolak.

6. H6: Manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap fleksibilitas kerja dan produktivitas. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,665 untuk Manajemen Kinerja terhadap Fleksibilitas Kerja, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa Manajemen Kinerja terhadap Fleksibilitas Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Oleh karena itu, H6 ditolak.
7. H7: Manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap manajemen diri dan produktivitas.

Nilai signifikansi untuk Manajemen Kinerja terhadap Manajemen Diri adalah 0,878, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, Manajemen Kinerja terhadap Manajemen Diri tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sehingga H7 ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, semua hipotesis yang diajukan ditolak karena tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dalam konteks kerja jarak jauh. Berikut adalah kesimpulan dari masing-masing hipotesis:

1. H1: Adaptasi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif terhadap Produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa adaptasi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai signifikansi 0,604. Ini mengindikasikan bahwa meskipun adaptasi SDM penting, dampaknya terhadap produktivitas tidak cukup kuat dalam konteks kerja jarak jauh.
2. H2: Manajemen Kinerja Berpengaruh Positif terhadap Produktivitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen kinerja juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai signifikansi 0,962. Ini menandakan bahwa strategi manajemen kinerja yang diterapkan belum cukup efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
3. H3: Manajemen Diri Berpengaruh Positif terhadap Produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen diri tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (nilai signifikansi 0,990). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam mengelola diri sendiri tidak cukup berkontribusi terhadap produktivitas dalam kerja jarak jauh.
4. H4: Manajemen Kinerja Berpengaruh Positif terhadap Adaptasi SDM dan Produktivitas. Analisis menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari manajemen kinerja terhadap adaptasi SDM yang berujung pada produktivitas (nilai signifikansi 0,714). Ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam manajemen kinerja tidak selalu berbanding lurus dengan adaptasi yang dilakukan oleh SDM.
5. H5: Manajemen Kinerja Berpengaruh Positif terhadap Aspek Penggunaan Teknologi dan Produktivitas.

Hasil uji t menunjukkan bahwa manajemen kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap aspek penggunaan teknologi dalam kaitannya dengan produktivitas, dengan nilai signifikansi 0,955.

6. H6: Manajemen Kinerja Berpengaruh Positif terhadap Fleksibilitas Kerja dan Produktivitas. Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap fleksibilitas kerja, dengan nilai signifikansi 0,665. Ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja belum dimanfaatkan secara optimal untuk meningkatkan produktivitas.

7. H7: Manajemen Kinerja Berpengaruh Positif terhadap Manajemen Diri dan Produktivitas.

Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen diri (nilai signifikansi 0,878), yang mengindikasikan bahwa pengelolaan kinerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kemampuan individu dalam mengelola diri.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang diuji tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan yang bekerja secara jarak jauh. Hal ini menyarankan perlunya pendekatan yang lebih komprehensif dan strategi baru yang dapat lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam lingkungan kerja jarak jauh. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi terhadap produktivitas dalam konteks kerja jarak jauh.

REFERENSI

- (2022). 2. Adaptations and Tensions in Remote Work: A Longitudinal Study of the Covid-19 Environmental Jolt. Proceedings - Academy of Management, doi: 10.5465/ambpp.2022.17650abstract
- Abdurrahman, Sadikin., Hefri, Yodiansyah., Yanti, Budiasih., Sugiarti, Sugiarti, Iwan, Henri, Kusnadi. (2023). 5. Adaptive human resource management in confrontation of globalization's challenges. Jurnal Ekonomi, doi: 10.54209/ekonomi.v12i02.2096
- Adindu, Donatus, Ogbu., Williams, Ozowe., Augusta, Heavens, Ikevuje. (2024). 1. Remote work in the oil and gas sector: An organizational culture perspective. GSC Advanced Research and Reviews, doi: 10.30574/gscarr.2024.20.1.0261
- Behdin, Nowrouzi-Kia., Alexia, M, Haritos., Bao-Zhu, Stephanie, Long., Chantal, Atikian., Luke, Anthony, Fiorini., Basem, Gohar., Aaron, Howe., Yiyan, Li., Ali, Bani-Fatemi. (2024). 3. Remote work transition amidst COVID-19: Impacts on presenteeism, absenteeism, and worker well-being—A scoping review. PLOS ONE, doi: 10.1371/journal.pone.0307087
- Dara, Delila1., Cholicul, Hadi. (2024). 4. Dampak Remote Work Pasca COVID-19 terhadap Well-Being Karyawan. doi: 10.47467/alhayat.v2i2.4285
- Din, Bandhu., M., M., Mohan., Noel, Anurag, Prashanth, Nittala., Pravin, Jadhav., Alok, Bhadauria., Kuldeep, Kr, Saxena. (2024). 4. Theories of motivation: A comprehensive analysis of human

- behavior drivers.. *Acta Psychologica*, doi: 10.1016/j.actpsy.2024.104177
- Dmytro, Dehtiar., Наталія, Якимова. (2024). 5. Transformation of communication technologies of virtual teams in it industry. *Бізнес-навігатор*, doi: 10.32782/business-navigator.74-37
- Dr., Chintala, Lakshmana, Rao,, Dr, K, K, Ramachandran,, Dr., K., K., Lakshmi., Dr, Veena, Prasad, Vemuri,, Chandrika, Bagepalli, Krishnan,, Tanvi, Jindal. (2024). 5. The Impact of Remote Work on the Culture and Performance of Multinational Corporations. *Journal of Informatics Education and Research*, doi: 10.52783/jier.v3i2.489
- Duta, Mustajab. (2024). 3. Exploring the Effectiveness of Remote and Hybrid Work Policies: A Literature Review on Workforce Management Practices. *Jurnal Manajemen Bisnis*, doi: 10.33096/jmb.v11i2.798
- Eloh, Bahiroh., Ali, Imron. (2024). 4. Innovative Human Resource Management Strategies in the Era of Digital Transformation. *Productivity (New Delhi)*, doi: 10.62207/6wnrgj39
- Evi, Susanti., Desty, Endrawati, Subroto., Hidayati, Nurul., Tri, Astuti., Andi, Aco, Agus. (2024). 3. The Impact of Home Work Environment, Team Interaction, and Online Training on Employee Productivity in a Hybrid Work Model in the Indonesian Education Sector. *West Science Business and Management*, doi: 10.58812/wsbm.v2i02.985
- Felix, Brünker., Julia, Ann, Marx., Milad, Mirbabaie., Stefan, Stieglitz. (2023). 1. Proactive Digital Workplace Transformation: Unpacking Identity Change Mechanisms in Remote-First Organisations. *Journal of Information and Technology*, doi: 10.1177/02683962231219516
- H., N., Sinha. (2024). 4. Enhancing Employee Engagement Through Remote Work. *Indian Scientific Journal Of Research In Engineering And Management*, doi: 10.55041/ijsrem35681
- Hira, Fatima., Zartashia, Kynat, Javaid., Zaki, Arshad., Muhammad, Ashraf., Hina, Batool. (2024). 5. A Systematic Review on the Impact of Remote Work on Employee Engagement. *Bulletin of business and economics*, doi: 10.61506/01.00306
- Jerry, Chen., Li, Wan. (2024). 2. Remote working and experiential wellbeing: A latent lifestyle perspective using UK time use survey before and during COVID-19. *PLOS ONE*, doi: 10.1371/journal.pone.0305096
- Jessica, McFadden., William, Lee, McClain. (2024). 3. Leading Remote Organizations Strategies for Managing Effective Knowledge Sharing Within Teams. *Journal of Leadership, Accountability, and Ethics*, doi: 10.33423/jlae.v21i1.6776
- José, María, Peiró, Silla., Felipe, Bravo-Duarte., Baltasar, González-Anta., Adrián, Todolí, Signes. (2024). 1. Supervisory performance in telework: the role of job demands, resources, and satisfaction with telework. *Frontiers in organizational psychology*, doi: 10.3389/forgp.2024.1430812
- Kaylyn, Marie, McAnally., Martin, S., Hagger. (2024). 3. Self-Determination Theory and Workplace Outcomes: A Conceptual Review and Future Research Directions. *Behavioral science*, doi:

- M., S., V., G. (2024). 4. A comprehensive study on Analyzing The Organization's Team Dynamics And Employees Performance Affected By The Emergence Of Remote Work.. doi: 10.53555/kuey.v30i7.6675
- Maggie, Boyraz., Rosemarie, Gilbert. (2024). 1. Is the Future of Work Hybrid? Examining Motivations and Expectations Related to Working from Home Knowledge Workers' Lived Experiences. Proceedings - Academy of Management, doi: 10.5465/amproc.2024.20712abstract
- Melanie, J., Peacock. (2017). 5. The Human Resource Professional's Guide to Change Management: Practical Tools and Techniques to Enact Meaningful and Lasting Organizational Change.
- Melanie, Meis., M., Pirani., Carolina, Euán., Stefano, Castruccio., S., Simmons., J.R., Stroud., M., Blangiardo., C.K., Wikle., M., Wheeler., E., Naumova., L., Bravo., C., Miller., Y., Gel. (2024). 3. Catalysing virtual collaboration: The experience of the remote TIES working groups. Environmetrics, doi: 10.1002/env.2855
- Mittal, Asmi. (2024). 5. Study on Leveraging Digital Tools for Enhancing Employee Engagement in Remote Work Settings. Indian Scientific Journal Of Research In Engineering And Management, doi: 10.55041/ijsrem35680
- Niken, Marchelinda., Rifdah, Abadiyah. (2023). 5. Remote Work, Intrinsic Motivation, and Job Satisfaction: Unveiling the Nexus in Contemporary Organizations. Indonesian Journal of Innovation Studies, doi: 10.21070/ijins.v25i.961
- O., Y., Emelyanova., V.S., Samsonov., I.V., Shershen., Kravets. (2020). 3. Mechanism of professional adaptation of remote workers. The Journal of Contemporary Issues in Business and Government, doi: 10.47750/CIBG.2020.26.01.003
- Rory, Donnelly., Jennifer, Johns. (2021). 5. Recontextualising remote working and its HRM in the digital economy: An integrated framework for theory and practice. International Journal of Human Resource Management, doi: 10.1080/09585192.2020.1737834
- Saw., Mu., Shamoel, Haque. (2023). 2. The impact of remote work on hr practices: navigating challenges, embracing opportunities. European Journal of Human Resource Management Studies, doi: 10.46827/ejhrms.v7i1.1549
- Shaoxun, Tang. (2022). 4. Workforce Shift after COVID-19 Outbreak: Adapting to Evolving Workplace and Work-Life Settings. doi: 10.4324/9781003267751-10
- Toluwalase, Vanessa, Iyelolu., Patience, Okpeke, Paul. (2024). 2. Remote work economics: A conceptual review of financial and HR metrics. Open access research journal of science and technology, doi: 10.53022/oarjst.2024.11.2.0092
- Tuğba, Karaboğa., Yasin, Şehitoğlu. (2024). 5. Psychological impacts of digitalization on workers: a bibliometric investigation. Journal of global strategic management, doi:

- Ugo, Chuks, Okolie. (2024). 1. Work-Family Balance and Remote Working among Women in Nigeria during Covid-19 Pandemic. doi: 10.17509/asset.v4i1.55064
- Vladimir, Zlatić. (2024). 3. Remote employee performance management: The NEAR / EARN model proposal. doi: 10.5937/imcsm24064z.