



Systematic Literature Review: Peran Remote Working Terhadap Produktivitas Karyawan Di Era Kerja Digital

Rizka Putri Alviani

Universitas Terbuka, Indonesia

Email Korespondensi: 049473885@ecampus.ut.ac.id

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Februari 2026, Article published: 25 April 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of remote work on employee productivity in the digital work era through a Systematic Literature Review (SLR) approach. The research method uses a Systematic Literature Review (SLR) approach with the PRISMA protocol to systematically select literature. Data sources come from reputable scientific journals published between 2022 and 2026 and indexed in Scopus, Web of Science, SINTA, and Garuda. Of the 250 identified articles, after going through duplication elimination, screening, eligibility, and inclusion stages, 12 final articles were obtained that met the inclusion criteria for analysis. The results show that remote work has a positive effect on productivity through shorter work periods, time efficiency, increased work focus (deep work), and work-life balance. This relationship is influenced by managerial support, job satisfaction, organizational communication, and technological readiness. Risks such as digital fatigue, cognitive load, and blurred boundaries can reduce productivity if not managed properly. This study emphasizes the importance of hybrid work policies, the right to disconnect, and results-based management to maintain sustainable productivity. This research provides theoretical contributions to enrich the study of digital HR management and practical contributions to organizations in designing sustainable flexible work policies.

Keywords: Remote Working, Employee Productivity, Digital Work Era, Systematic Literature Review.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran remote working terhadap produktivitas karyawan di era kerja digital melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Metode penelitian menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dengan protokol PRISMA untuk menyeleksi literatur secara sistematis. Sumber data berasal dari jurnal ilmiah bereputasi yang terbit pada tahun 2022 hingga 2026 dan terindeks dalam Scopus, Web of Science, SINTA, serta Garuda. Dari 250 artikel yang teridentifikasi, setelah melalui tahap eliminasi duplikasi, screening, eligibility, dan inclusion, diperoleh 12 artikel final yang memenuhi kriteria inklusi untuk dianalisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remote working berpengaruh positif terhadap produktivitas melalui fleksibilitas kerja, efisiensi waktu, peningkatan fokus kerja (deep work), dan work-life balance. Hubungan tersebut dipengaruhi oleh dukungan manajerial, kepuasan kerja, komunikasi organisasi, dan kesiapan teknologi. Risiko seperti digital fatigue, cognitive overload, dan blurring boundaries dapat menurunkan produktivitas jika tidak dikelola dengan baik. Penelitian ini menegaskan pentingnya kebijakan hybrid working, right to disconnect, dan manajemen berbasis hasil untuk menjaga produktivitas berkelanjutan. Penelitian ini memberikan

kontribusi teoretis dalam memperkaya kajian manajemen SDM digital serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan kerja fleksibel yang berkelanjutan.

Kata Kunci: *Remote Working, Produktivitas Karyawan, Era Kerja Digital, Systematic Literature Review.*

PENDAHULUAN

Pergeseran paradigma kerja dari model konvensional berbasis kantor menuju sistem *remote working* atau kerja jarak jauh telah menjadi salah satu transformasi paling signifikan dalam ekosistem ketenagakerjaan global di era digital. Akselerasi perubahan ini dipicu secara masif oleh pandemi COVID-19 yang memaksa organisasi di seluruh dunia untuk mengadopsi pengaturan kerja fleksibel secara tiba-tiba dan tanpa persiapan matang. Meskipun pandemi telah mereda, praktik *remote working* tidak sekadar bertahan, melainkan tumbuh menjadi norma baru dalam lanskap dunia kerja pascapandemi. Data global menunjukkan bahwa lebih dari 72% perusahaan multinasional kini mempertahankan model kerja *hybrid* maupun penuh jarak jauh sebagai bagian dari kebijakan operasional permanen mereka (Sokolić, 2022). Fenomena ini menempatkan kajian mengenai dampak *remote working* terhadap produktivitas karyawan sebagai agenda riset yang sangat relevan dan mendesak untuk dikaji secara sistematis.

Menurut Ferrara et al. (2022) *remote working* merujuk pada model kerja di mana karyawan dapat mengerjakan tugas-tugas pekerjaan di luar organisasi berkat penggunaan teknologi. Sejumlah studi empiris telah berupaya mengungkap hubungan antara *remote working* dan produktivitas karyawan, namun menghasilkan temuan yang beragam dan kerap bertentangan satu sama lain. Menurut Anakpo et al. (2023) dampak *work-from-home* terhadap produktivitas sangat bergantung pada faktor moderasi seperti karakteristik pekerjaan, dukungan infrastruktur teknologi, serta kondisi lingkungan rumah tangga karyawan. Menurut Fatima et al. (2024) sebagian besar karyawan melaporkan persepsi produktivitas yang meningkat berkat fleksibilitas dan otonomi kerja, namun sebagian lainnya justru mengalami penurunan kepuasan kerja seiring dengan intensitas *telework* yang semakin tinggi. Penerapan *remote working* di kalangan karyawan memberikan pengaruh yang tidak konsisten terhadap produktivitas kerja, dengan variabel mediasi seperti motivasi, disiplin kerja, dan ketersediaan teknologi memainkan peran yang sangat menentukan (Febriani et al., 2023).

Gap penelitian yang tampak dari kajian literatur di atas mencakup setidaknya tiga aspek fundamental. Pertama, sebagian besar studi yang ada masih terfokus pada periode akut pandemi sehingga belum mampu menggambarkan efek jangka panjang *remote working* dalam konteks era kerja digital yang berkelanjutan. Kedua, kajian sistematis yang memadukan perspektif global dan lokal, khususnya dalam konteks Indonesia sebagai negara berkembang dengan karakteristik *workforce* yang unik, masih sangat terbatas. Ketiga, sebagaimana ditegaskan oleh Prasad et al. (2024) masih terbatas kajian *systematic review* yang mengintegrasikan dimensi teknologi, psikologis, dan manajerial secara simultan. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada upaya mensintesis literatur terkini tahun 2022 hingga 2026 dengan menggunakan protokol PRISMA yang ketat, guna menghasilkan pemahaman yang

lebih komprehensif dan kontekstual mengenai pengaruh *remote working* terhadap produktivitas karyawan di era kerja digital, dengan perhatian khusus pada faktor-faktor yang memediasi maupun memoderasi hubungan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini merumuskan permasalahan utama sebagai berikut: Bagaimana peran *remote working* terhadap produktivitas karyawan di era kerja digital berdasarkan sintesis literatur sistematis? Secara lebih spesifik, rumusan masalah tersebut dijabarkan ke dalam tiga pertanyaan penelitian: pertama, faktor-faktor apa saja yang memediasi atau memoderasi hubungan antara penerapan *remote working* dan tingkat produktivitas karyawan?; kedua, bagaimana pola temuan empiris dari berbagai studi yang telah dilakukan terkait dampak *remote working* terhadap produktivitas karyawan, baik secara positif maupun negatif?; dan ketiga, apa saja *gap* penelitian yang masih perlu dijawab melalui kajian lebih lanjut dalam konteks era kerja digital yang terus berkembang?.

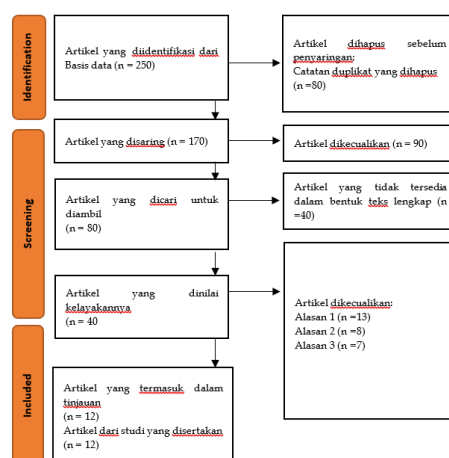
Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menganalisis secara sistematis peran *remote working* terhadap produktivitas karyawan di era kerja digital melalui pendekatan *systematic literature review*. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk: pertama, mengidentifikasi dan mensintesis temuan empiris dari berbagai studi bereputasi mengenai peran *remote working* terhadap produktivitas karyawan; kedua, menganalisis faktor-faktor moderasi dan mediasi yang memengaruhi hubungan antara *remote working* dan produktivitas dalam berbagai konteks organisasi dan industri; serta ketiga, merumuskan arah pengembangan penelitian ke depan berdasarkan pemetaan *gap* yang ditemukan dalam literatur yang ada.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada dua dimensi manfaat yang saling melengkapi. Secara teoretis, hasil kajian ini memperkaya khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya dalam membangun kerangka konseptual yang lebih komprehensif mengenai dinamika produktivitas karyawan dalam sistem kerja jarak jauh di era digital. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pimpinan organisasi dan manajer SDM dalam merancang kebijakan *remote working* yang lebih efektif, terukur, dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan sekaligus produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para akademisi, peneliti, dan pemangku kebijakan ketenagakerjaan dalam merespons tantangan transformasi dunia kerja digital yang terus bergerak secara dinamis.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR), yakni metode kajian ilmiah yang dirancang untuk mengumpulkan, menyeleksi, mengevaluasi, dan mensintesis literatur secara terstruktur guna menjawab pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan (Snyder, 2019). Pendekatan ini dipilih karena kesesuaiannya dalam memetakan dan mengintegrasikan bukti-bukti empiris yang tersebar dari berbagai sumber secara sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan secara metodologis (Kraus et al., 2022). Sumber literatur dalam penelitian ini berasal dari jurnal dan artikel ilmiah bereputasi yang diterbitkan antara tahun 2022 hingga 2026, bersumber dari basis data nasional maupun internasional, mencakup Scopus, *Web of Science*, SINTA dan Garuda. Proses

pencarian literatur dilakukan menggunakan kombinasi kata kunci (*Boolean operator*) dalam dua bahasa. Kata kunci dalam Bahasa Inggris meliputi: "remote working", "work from home", "telework", "employee productivity", "digital work era", "hybrid work", dan "work performance". Adapun kata kunci dalam Bahasa Indonesia yang digunakan antara lain: "kerja jarak jauh", "bekerja dari rumah", "produktivitas karyawan", "era kerja digital", "kinerja karyawan", dan "fleksibilitas kerja". Kriteria inklusi yang ditetapkan meliputi: artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris, diterbitkan di jurnal *peer-reviewed* yang terindeks, membahas variabel *remote working* dan produktivitas karyawan secara langsung, serta relevan dengan konteks era kerja digital. Sebaliknya, artikel yang tidak memiliki metodologi yang jelas, berbentuk opini non-ilmiah, atau berada di luar rentang tahun yang ditentukan akan dieksklusi. Proses analisis dilakukan melalui tahapan identifikasi, *screening*, kelayakan, hingga sintesis naratif terhadap studi-studi yang memenuhi kriteria, guna menghasilkan kesimpulan yang komprehensif dan berbasis bukti. Proses seleksi artikel dilakukan melalui tiga tahap sesuai diagram alur PRISMA, yaitu *identification*, *screening*, dan *inclusion*. Pada tahap *identification*, seluruh artikel hasil pencarian dikumpulkan dan diduplikasi dieliminasi. Tahap *screening* dilakukan berdasarkan judul dan abstrak untuk menyisihkan artikel yang tidak relevan dengan topik *remote working* dan produktivitas karyawan. Tahap *eligibility* melibatkan pembacaan teks lengkap (*full-text review*) guna memverifikasi kesesuaian isi artikel dengan fokus penelitian. Adapun kriteria inklusi yang ditetapkan mencakup artikel yang membahas secara langsung tema *remote working* dan produktivitas karyawan, diterbitkan dalam jurnal *peer-reviewed*, dan tersedia dalam bahasa Indonesia maupun Inggris. Artikel yang bersifat editorial, opini tanpa data, atau kajian di luar topik utama dieksklusikan dari analisis. Artikel yang memenuhi seluruh kriteria kemudian diekstraksi datanya secara sistematis dan dianalisis secara kualitatif-deskriptif untuk menghasilkan sintesis temuan yang komprehensif. Proses seleksi literatur dilakukan melalui tiga tahapan utama sesuai alur PRISMA sebagaimana tergambar pada diagram berikut.



Gambar 1. Flowchart PRISMA

Pada Gambar 1 di atas tahap Pada tahap *identification* didapati 250 artikel yang diidentifikasi dari berbagai basis data. Pada tahap awal, dilakukan penghapusan duplikasi, sehingga sebanyak 80 artikel dieliminasi dan tersisa 170 artikel yang

dilanjutkan ke tahap penyaringan. Pada tahap *screening* berdasarkan judul dan abstrak, sebanyak 90 artikel dikecualikan karena tidak memenuhi relevansi dengan topik penelitian, sehingga tersisa 80 artikel yang selanjutnya diambil untuk dilakukan evaluasi teks lengkap (*full-text*). Memasuki tahap *eligibility*, dilakukan penilaian terhadap ketersediaan dan kelayakan artikel. Dari jumlah tersebut, sebanyak 40 artikel tidak dapat diakses atau tidak tersedia dalam bentuk teks lengkap, sehingga tersisa 40 artikel yang kemudian dinilai kelayakannya secara lebih mendalam. Pada tahap akhir penilaian kelayakan, sebanyak 28 artikel dieksklusi berdasarkan alasan spesifik, yaitu alasan 1 tidak membahas variabel *remote working* ($n = 13$), alasan 2 tidak mengkaji produktivitas karyawan ($n = 8$), serta alasan 3 memiliki metodologi yang tidak jelas atau tidak memenuhi standar ilmiah ($n = 7$). Dengan demikian, diperoleh 12 artikel final yang memenuhi seluruh kriteria inklusi dan diikutsertakan dalam proses analisis serta sintesis dalam penelitian *systematic literature review* ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Sintesis Literatur

Proses *systematic literature review* yang dilakukan terhadap dua belas artikel ilmiah yang memenuhi kriteria inklusi menghasilkan gambaran komprehensif mengenai dampak *remote working* terhadap produktivitas karyawan. Kedua belas artikel tersebut bersumber dari basis data Scopus, *Web of Science*, SINTA dan Garuda dengan rentang publikasi tahun 2022 hingga 2026 mencakup kajian dari konteks nasional Indonesia maupun internasional. Sebelum disintesis secara naratif dalam pembahasan, temuan-temuan utama dari masing-masing artikel dirangkum dalam tabel berikut sebagai landasan analisis.

Tabel 1. Sintesis artikel yang relevan

N o	Judul Artikel	Penulis & Tahun	Remot e Worki ng	Produkt ivitas Karyaw an di Era Digital	Temuan Utama	Implika si
	Analisis Efektivitas <i>Remote Working</i> Terhadap Produktivitas Dan <i>Work-Life Balance</i> Karyawan Di	Suherman & Ismail (2025)	kerja jarak jauh di sektor teknologi	efisiensi waktu, otonomi kerja, <i>deep work</i>	produktivitas meningkat, ada risiko <i>blurring boundaries</i>	perlu <i>right to disconnect</i>

No	Judul Artikel	Penulis & Tahun	Remot e Worki ng	Produkt ivitas Karyaw an di Era Digital	Temuan Utama	Implika si
	Sektor Teknolog i					
	Dampak Kebijaka n <i>Work From Home</i> Terhada p <i>Work- Life Balance</i> , Produkti vitas, dan Kepuasa n Kerja Karyawa n Era Digital	Muafiq et al. (2026)	<i>work from home</i> sebagai kerja jarak jauh	<i>work-life balance</i> mening katkan produkt ivitas	<i>work-life balance</i> menjadi variabel mediasi penting	<i>hybrid working dan budaya kerja digital</i>
	How Manage ment Support and Diversity Factors Affect Employe e Performa nce Within the <i>Digital Workplac e</i>	Grzesiak & Ulrych (2024)	<i>digital workpla ce</i> dan kerja jarak jauh	fleksibili tas, keperca yaan, kepuasa n kerja	dukungan manajerial memengar uhi produktivit as	kepemi mpinan adaptif berbasis hasil

No	Judul Artikel	Penulis & Tahun	Remot e Working	Produktivitas Karyawan di Era Digital	Temuan Utama	Implikasi
	Kerja Jarak Jauh dan Dampaknya Terhadap Produktivitas serta Kesejahteraan Psikologis	Saputra & Hadi (2024)	fleksibilitas dan otonomi kerja	produktivitas meningkat dengan dukungan pimpinan	komunikasi efektif dan kepemimpinan penting	perlindungan kesejahteraan psikologis
	Memban gun SDM yang Produktif di Era Kerja Fleksibel: Analisis Tantangan dan Solusi dalam Pengelolaan Remote dan Hybrid Work	Laelawati (2025)	<i>remote work</i> dan <i>hybrid work</i>	komunikasi digital dan manajemen kinerja	tantangan pada <i>work-life balance</i> dan komunikasi	sistem komunikasi terstruktur
	<i>Remote Work Culture: The Impact of Digital Transfor</i>	Mohamed al. (2023)	transformasi digital mendukung <i>remote work</i>	efisiensi operasional dan penghematan biaya	produktivitas meningkat, ada <i>digital fatigue</i>	strategi digital <i>employee-centric</i>

No	Judul Artikel	Penulis & Tahun	Remote Working	Produktivitas Karyawan di Era Digital	Temuan Utama	Implikasi
	<i>mation on Workforce Productivity</i>					
	Tantangan dan Peluang Manajemen SDM di Era Remote Working	Baligho h et al. (2025)	<i>remote working</i> dalam organisasi	produktivitas melalui manajemen berbasis hasil	peluang efisiensi, tantangan <i>work-life balance</i>	kebijakan SDM adaptif
	<i>The Dual Impact of Digital Connectivity: Balancing Productivity and Well-Being in the Modern Workplace</i>	Bondani ni et al. (2025)	konektivitas digital pasca-COVID-19	efisiensi kerja tetapi beban kognitif tinggi	<i>cognitive overload</i> dan kelelahan digital	<i>digital detox</i> dan <i>offline hours</i>
	<i>The Effect of Transformational Leadership and Remote Working on Employee Performance During COVID-</i>	Meiryani et al. (2022)	<i>remote working</i> saat pandemi	efektivitas kerja sebagai indikator produktivitas	<i>remote working</i> signifikan, <i>leadership</i> tidak	evaluasi gaya kepemimpinan

No	Judul Artikel	Penulis & Tahun	Remot Working	Produktivitas Karyawan di Era Digital	Temuan Utama	Implikasi
19	<i>Pandemic</i>					
	<i>The Impact of Organization- Employee Dialogic Communication on Employee Engagement in Remote Work</i>	Qin (2024)	komunikasi organisasi dalam <i>remote work</i>	<i>employee engagement</i> meningkat produktivitas	komunikasi dialogis memperkuat keterlibatan kerja	komunikasi dua arah konsisten
	<i>The Impact of Remote Working on Employee Productivity in the Modern World</i>	Yaroslav & Nataliya (2023)	<i>remote working</i> saat pandemi	dukungan sosial dan kepuasan kerja	<i>work-life balance</i> dan dukungan sosial signifikan	penguatan dukungan sosial
	<i>Work-Life Balance dalam Era Digitalisasi Kerja: Analisis Dampak terhadap Kinerja Karyawan</i>	Sabilla & Wartini (2025)	digitalisasi kerja dan batas kerja-pribadi	<i>work-life balance</i> meningkat produktivitas	ketidaksihingan menurunkan kesehatan mental	kebijakan fleksibel dan dukungan psikososial

Pembahasan

Faktor-Faktor yang Memediasi dan Memoderasi Hubungan antara Remote Working dan Produktivitas Karyawan

Kajian terhadap dua belas literatur yang dianalisis mengungkapkan bahwa hubungan antara *remote working* dan produktivitas karyawan tidak bersifat langsung dan sederhana, melainkan dimediasi serta dimoderasi oleh sejumlah faktor krusial. Faktor pertama yang paling konsisten ditemukan adalah *work-life balance*, yang terbukti berperan sebagai variabel mediasi antara kebijakan kerja jarak jauh dan produktivitas kerja (Muafiq et al., 2026; Sabilla & Wartini, 2025). Ketika keseimbangan antara domain profesional dan personal terjaga dengan baik, karyawan cenderung menunjukkan luaran kinerja yang lebih tinggi dan tingkat kepuasan yang lebih optimal. Selain itu, dukungan manajerial juga terbukti menjadi faktor moderasi penting, di mana semakin besar ketidakpastian dalam pengelolaan tim jarak jauh, semakin besar pula kebutuhan akan fleksibilitas dan kepercayaan sebagai kondisi yang memungkinkan produktivitas terwujud (Grzesiak & Ulrych, 2024). kepemimpinan yang adaptif dan berbasis hasil menjadi elemen penting dalam mendukung efektivitas kerja jarak jauh (Meiryani et al., 2022)

Faktor lain adalah dukungan sosial dan kepuasan kerja; kedua variabel ini secara langsung memperkuat produktivitas karyawan dalam skema kerja jarak jauh, sementara tingkatan jabatan tidak terbukti memberikan efek moderasi yang bermakna (Yaroslavovych & Nataliya, 2023). Lebih jauh, kualitas komunikasi dialogis antara organisasi dan karyawan turut memediasi keterlibatan kerja yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas secara keseluruhan (Qin, 2024). Temuan-temuan ini menegaskan bahwa efektivitas *remote working* dalam meningkatkan produktivitas sangat bergantung pada seberapa baik organisasi mengelola faktor-faktor kontekstual tersebut.

Pola Temuan Empiris Dampak Remote Working terhadap Produktivitas Karyawan

Secara keseluruhan, pola temuan empiris dari berbagai studi yang dianalisis menunjukkan kecenderungan positif, meskipun dengan nuansa dan derajat dampak yang beragam. Dari sisi positif, kerja jarak jauh terbukti meningkatkan produktivitas melalui efisiensi waktu perjalanan, otonomi kerja, dan kemampuan fokus mendalam (*deep work*) yang sulit dicapai dalam lingkungan kantor konvensional (Suherman & Ismail, 2025). Transformasi digital yang menopang ekosistem *remote work* juga berkontribusi pada efisiensi operasional dan penghematan biaya yang berdampak positif bagi produktivitas organisasi secara makro (Mohammed et al., 2023). Di sisi lain, sejumlah studi mengidentifikasi dampak negatif yang perlu diwaspadai. Konektivitas digital yang berlebihan memicu *cognitive overload*, kelelahan digital, dan gangguan kesehatan mental yang pada akhirnya menurunkan produktivitas karyawan (Bondanini et al., 2025). Risiko kaburnya batas antara ruang kerja dan kehidupan pribadi (*blurring boundaries*) juga berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang menghambat kinerja secara berkelanjutan (Sabilla & Wartini, 2025). Dengan demikian, pola temuan empiris menggambarkan hubungan yang bersifat kondisional: *remote working* berpotensi meningkatkan produktivitas secara substansial apabila ditopang oleh infrastruktur digital yang memadai, kebijakan

organisasi yang adaptif, dan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Gap Penelitian yang Masih Perlu Dijawab dalam Kajian Lebih Lanjut

Meskipun literatur yang ada telah memberikan kontribusi pemahaman yang cukup signifikan, terdapat sejumlah celah penelitian yang masih membutuhkan eksplorasi lebih mendalam. Pertama, mayoritas studi yang dikaji berfokus pada sektor teknologi dan industri umum, sementara kajian spesifik pada sektor-sektor lain seperti pendidikan, kesehatan, dan industri manufaktur masih sangat terbatas. Kedua, sebagian besar penelitian bersifat *cross-sectional* sehingga belum mampu menangkap dinamika jangka panjang dari dampak *remote working* terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara longitudinal. Ketiga, kajian mengenai pengaruh ketidakseimbangan *work-life balance* terhadap kesehatan mental, motivasi, dan kinerja individu dalam ekosistem kerja digital masih membutuhkan pengukuran yang lebih objektif dan komprehensif, mengingat dampaknya yang terbukti bersifat multidimensional (Muafiq et al., 2026; Sabilla & Wartini, 2025). Keempat, penelitian yang mengintegrasikan dimensi kesejahteraan psikologis secara mendalam dengan pengukuran produktivitas yang lebih terukur dan berbasis data empiris masih sangat jarang ditemukan dalam literatur yang ada (Yaroslavovych & Nataliya, 2023). Kelima, intervensi kebijakan yang spesifik seperti efektivitas penerapan "*right to disconnect*", program *digital detox*, dan model *hybrid working* terhadap produktivitas juga belum dikaji secara komprehensif dan empiris dalam konteks berbagai budaya kerja yang berbeda (Balighoh et al., 2025; Bondanini et al., 2025). Identifikasi celah-celah penelitian ini menjadi landasan penting bagi agenda riset masa depan yang lebih holistik dan kontekstual dalam memahami kompleksitas *remote working* di era kerja digital yang terus berkembang.

SIMPULAN

Systematic literature review ini menganalisis dua belas artikel mengenai peran *remote working* terhadap produktivitas karyawan di era kerja digital. Hasil kajian menunjukkan bahwa *remote working* memberikan dampak positif signifikan terhadap produktivitas melalui fleksibilitas, otonomi kerja, dan kemampuan *deep work*, namun hubungan tersebut bersifat kondisional dan dimediasi oleh variabel *work-life balance*, dukungan manajerial, kepuasan kerja, serta kualitas komunikasi dialogis organisasi. Di sisi lain, risiko *cognitive overload*, *blurring boundaries*, dan kelelahan digital (*digital fatigue*) berpotensi menggerus produktivitas jangka panjang. Secara implikatif, organisasi perlu merancang kebijakan kerja yang adaptif berbasis kesejahteraan karyawan. *Limitasi* kajian ini mencakup dominasi studi *cross-sectional* pada sektor teknologi, sehingga generalisasi lintas sektor dan interpretasi kausalitas jangka panjang masih terbatas. Organisasi disarankan mengimplementasikan kebijakan *hybrid working* yang terstruktur, didukung infrastruktur digital memadai dan program *employee well-being* seperti *right to disconnect* serta *digital detox*. Pemimpin perlu mengadopsi *adaptive leadership* berbasis kepercayaan dan sistem evaluasi kinerja berbasis hasil (*outcome-based performance management*) guna mengoptimalkan produktivitas tim jarak jauh. Bagi penelitian selanjutnya, diperlukan studi *longitudinal* yang mencakup sektor pendidikan, kesehatan, dan

manufaktur dengan pengukuran produktivitas berbasis data empiris yang lebih objektif. Integrasi dimensi kesejahteraan psikologis, efektivitas intervensi kebijakan spesifik, serta analisis komparatif lintas budaya kerja menjadi agenda riset yang sangat relevan untuk memperdalam pemahaman kompleksitas *remote working* secara holistik dan kontekstual.

DAFTAR RUJUKAN

- Anakpo, G., Nqwayibana, Z., & Mishi, S. (2023). The Impact of Work-from-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review. *Sustainability*, 15(5), 4529. <https://doi.org/10.3390/su15054529>
- Balighoh, B., Libna, A. D., & Amaludin, A. (2025). Tantangan Dan Peluang Manajemen Sdm Di Era Remote Working. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 4(2), 133–146. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v4i2.7549>
- Bondanini, G., Giovanelli, C., Mucci, N., & Giorgi, G. (2025). The Dual Impact of Digital Connectivity: Balancing Productivity and Well-Being in the Modern Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 22(6), 845. <https://doi.org/10.3390/ijerph22060845>
- Fatima, H., Javaid, Z. K., Arshad, Z., Ashraf, M., & Batool, H. (2024). A Systematic Review on the Impact of Remote Work on Employee Engagement. *Bulletin of Business and Economics (BBE)*, 13(2), 117–126. <https://doi.org/10.61506/01.00306>
- Febriani, A. W., Soetjipto, B. E., & Churiyah, M. (2023). Systematic Literature Review Dan Analisis Bibliometrik Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Ganaya : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 6(3), 539–556. <https://doi.org/10.37329/ganaya.v6i3.2402>
- Ferrara, B., Pansini, M., De Vincenzi, C., Buonomo, I., & Benevene, P. (2022). Investigating the Role of Remote Working on Employees' Performance and Well-Being: An Evidence-Based Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12373. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912373>
- Grzesiak, L., & Ulrych, W. (2024). How management support and diversity factors affect employee performance within the digital workplace. *Central European Management Journal*, 33(1), 20–39. <https://doi.org/10.1108/CEMJ-06-2023-0238>
- Kraus, S., Breier, M., Lim, W. M., Dabić, M., Kumar, S., Kanbach, D., Mukherjee, D., Corvello, V., Piñeiro-Chousa, J., Liguori, E., Palacios-Marqués, D., Schiavone, F., Ferraris, A., Fernandes, C., & Ferreira, J. J. (2022). Literature reviews as independent studies: Guidelines for academic practice. *Review of Managerial Science*, 16(8), 2577–2595. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00588-8>
- Laelawati, K. (2025). Membangun SDM yang Produktif di Era Kerja Fleksibel: Analisis Tantangan dan Solusi dalam Pengelolaan Remote dan Hybrid Work. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 566–576. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i2.1169>
- Meiryani, Nelviana, Koh, Y., Soepriyanto, G., Aljuaid, M., & Hasan, F. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Remote Working on Employee

- Performance During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.919631>
- Mohammed, M. H. S., Khan, M. S. A., & Syed, M. M. (2023). Remote Work Culture: The Impact of Digital Transformation on Workforce Productivity. *Journal of E-Science Letters*, 4(1), 01. <https://doi.org/10.51470/eSL.2023.4.1.01>
- Muafiq, F., Kharis, A. J., & Mulyapradana, A. (2026). Dampak Kebijakan Work From Home Terhadap Work-Life Balance, Produktivitas, dan Kepuasan Kerja Karyawan Era Digital. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 3132–3157. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4009>
- Prasad, S., Arahant, A., & Kaushik, A. (2024). Exploring the Impact of Remote Work on Productivity: A Systematic Review. *Acta Universitatis Bohemiae Meridionalis*, 27(2), 50–63. <https://doi.org/10.32725/acta.2024.008>
- Qin, Y. S. (2024). The Impact of Organization-Employee Dialogic Communication on Employee Engagement in Remote Work. *International Journal of Business Communication*, 23294884241261061. <https://doi.org/10.1177/23294884241261061>
- Sabilla, R. A. N., & Wartini, S. (2025). Work-Life Balance dalam Era Digitalisasi Kerja: Analisis Dampak terhadap Kinerja Karyawan. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 556–581. <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.377>
- Saputra, S., & Hadi, C. (2024). Kerja Jarak Jauh dan Dampaknya terhadap Produktivitas serta Kesejahteraan Psikologis. *Syntax Idea*, 6(6), 2897–2903. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v6i6.3910>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Sokolić, D. (2022). Remote work and hybrid work organizations. *Proceedings of the 78th International Scientific Conference on Economic and Social Development*, 202–213. <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:192:105541>
- Suherman, T., & Ismail, N. (2025). Analisis Efektivitas Remote Working Terhadap Produktivitas Dan Work-Life Balance Karyawan Di Sektor Teknologi. *X(X)*, 1–5.
- Yaroslavovych, M. N., & Nataliya, C. (2023). The Impact Of Remote Working On Employee Productivity In The Modern World. 41–45. <https://doi.org/10.36074/logos-26.05.2023.010>