

P-ISSN: 2774-4574; E-ISSN: 363-4582  
TRILOGI, 7(1), Januari- Maret 2026 (83-91)  
@2026 Lembaga Penerbitan, Penelitian,  
dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP3M)  
Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo  
DOI: [10.33650/trilogi.v7i1.14727](https://doi.org/10.33650/trilogi.v7i1.14727)



## **Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Work Productivity Remote Worker* di Yogyakarta**

**Ahmad Lathif Nurrahman**

Universitas Islam Mulia Yogyakarta, Indonesia  
[ahmad.nurrahman@uim-yogya.ac.id](mailto:ahmad.nurrahman@uim-yogya.ac.id)

**Miftah Faris**

Universitas Islam Indonesia, Indonesia  
[24911068@students.uii.ac.id](mailto:24911068@students.uii.ac.id)

### **Abstract**

This study examines the relationship between work engagement and productivity among remote workers. Remote worker work productivity has become an important topic of discussion when work methods change after the Covid-19 pandemic. Unlike WFH (work from home) implemented due to the Covid-19 pandemic, remote work offers a more flexible work pattern, and employees can complete work anywhere, as long as targets are met or tasks are completed. According to several sources, work engagement has a significant influence on work productivity, but it has not been tested on the work productivity of remote workers. This study uses a quantitative method to measure remote worker work productivity based on effectiveness, efficiency, and quality and work engagement using the UWES (Utrecht Work Engagement Scale). The subjects in this study were remote workers living in Yogyakarta, who had been remote workers for at least 2 years and worked at least 4 days a week. The results of this study indicate that work engagement can significantly influence the work productivity of remote workers. These results can be utilized by the industrial world to optimize remote workers so that companies become more effective and efficient.

**Keywords:** Work Productivity; Remote Work; Work Engagement.

### **Abstrak**

Penelitian ini menjelaskan hubungan antara *work engagement* dan produktifitas pada *remote worker*. *Work Productivity remote worker* menjadi pembahasan yang penting ketika perubahan metode kerja pasca pandemi Covid-19. Berbeda dengan WFH (*work from home*) yang dilakukan karena adanya pandemi COVID-19, *remote work* memiliki pola kerja yang lebih fleksibel, dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan di mana saja, asalkan target terpenuhi atau tugas rampung terselesaikan. Menurut beberapa sumber, *Work engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work productivity*, tetapi belum teruji pada *work productivity remote worker*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur work produktivity remote worker berdasarkan efektifitas, efisensi, dan kualitas dan work engagement menggunakan UWES (Utrecht Work Engagement Scale). Subjek pada penelitian ini ada *remote worker* yang tinggal di Yogyakarta, sudah menjadi *remote worker* minimal 2 tahun dan minimal bekerja selama 4 hari dalam seminggu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* mampu mempengaruhi secara signifikan produktivitas kerja

remote worker. Hasil ini dapat dimanfaatkan oleh dunia industri guna mengoptimalkan *remote worker* sehingga perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien.

**Katakunci:** Produktivitas Kerja; Remote Work; Work Engagement.

## 1 Pendahuluan

Pasca pandemi Covid-19, dunia industri mengalami perubahan yang signifikan terutama pada aspek fleksibilitas kerja. Pandemi mendorong organisasi di berbagai sektor untuk melakukan penyesuaian terhadap sistem kerja tradisional yang sebelumnya berpusat pada kantor fisik. Perubahan ini tidak hanya terjadi sebagai respons terhadap kondisi darurat kesehatan global, tetapi juga menjadi transformasi struktural dalam pengelolaan sumber daya manusia di era digital. Banyak organisasi mulai menerapkan model kerja yang lebih fleksibel dengan memanfaatkan teknologi digital agar operasional tetap berjalan secara efektif dan efisien. Fenomena ini menunjukkan bahwa dunia kerja sedang mengalami pergeseran dari model kerja konvensional menuju sistem kerja yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi (Barrero et al., 2023).

Salah satu perubahan paling menonjol dalam sistem kerja modern adalah meningkatnya penerapan remote work. Remote work merupakan bentuk pengaturan kerja di mana karyawan melaksanakan tugas pekerjaan dari lokasi alternatif di luar kantor utama organisasi dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Dalam sistem ini, pekerja tidak lagi harus berada secara fisik di kantor untuk menyelesaikan pekerjaannya, melainkan dapat bekerja dari berbagai lokasi seperti rumah, ruang kerja bersama, atau tempat lain yang memungkinkan mereka tetap terhubung dengan organisasi secara digital. Penelitian menunjukkan bahwa perkembangan teknologi komunikasi digital seperti platform kolaborasi daring, sistem manajemen proyek, serta aplikasi komunikasi real-time telah memungkinkan organisasi untuk menerapkan sistem kerja jarak jauh secara lebih efektif dibandingkan sebelumnya (Wang et al., 2021).

Penerapan remote work juga didukung oleh meningkatnya kebutuhan organisasi untuk menciptakan sistem kerja yang lebih adaptif dan fleksibel. Banyak organisasi menyadari bahwa fleksibilitas kerja dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional sekaligus memberikan

keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bagi karyawan. Fleksibilitas tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja serta kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Studi yang dilakukan oleh Smite et al. (2022) menunjukkan bahwa penerapan remote work dalam jangka panjang berpotensi meningkatkan fleksibilitas kerja serta memberikan kesempatan bagi organisasi untuk mengembangkan model kerja hybrid yang lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Dalam praktiknya, istilah remote work seringkali disamakan dengan work from home (WFH). Namun dalam konteks akademik kedua istilah tersebut memiliki makna yang berbeda. Work from home merujuk secara khusus pada aktivitas kerja yang dilakukan dari rumah, sedangkan remote work memiliki cakupan yang lebih luas karena memungkinkan karyawan bekerja dari berbagai lokasi selain kantor utama organisasi. Dengan kata lain, remote work tidak membatasi lokasi kerja karyawan selama pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa sistem remote work memberikan tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan work from home karena karyawan dapat menyesuaikan lokasi kerja dengan preferensi serta kebutuhan individu mereka (Kunz et al., 2024).

Meskipun penerapan remote work semakin meningkat dalam beberapa tahun terakhir, dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan masih menjadi perdebatan dalam berbagai penelitian. Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan implementasi sistem kerja jarak jauh. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa remote work dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena memberikan fleksibilitas yang lebih besar dalam mengatur waktu kerja serta lingkungan kerja. Fleksibilitas tersebut memungkinkan karyawan mengurangi waktu perjalanan menuju kantor sehingga dapat memanfaatkan waktu kerja secara lebih efektif. Selain itu, bekerja dari lingkungan yang lebih nyaman juga dapat membantu meningkatkan

konsentrasi dan fokus dalam menyelesaikan tugas pekerjaan (Barrero et al., 2023).

Selain faktor fleksibilitas waktu dan lokasi kerja, remote work juga memberikan tingkat otonomi kerja yang lebih tinggi kepada karyawan. Otonomi kerja memungkinkan karyawan untuk mengatur strategi kerja yang paling sesuai dengan karakteristik tugas yang mereka kerjakan. Penelitian mengenai desain kerja menunjukkan bahwa peningkatan otonomi kerja dapat meningkatkan motivasi intrinsik serta kinerja individu karena karyawan memiliki kontrol yang lebih besar terhadap cara mereka menyelesaikan pekerjaan (Wang et al., 2021). Dalam konteks remote work, tingkat otonomi kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk mengelola tugas pekerjaan secara lebih mandiri sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa remote work juga dapat menimbulkan berbagai tantangan yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Salah satu tantangan utama dalam sistem kerja jarak jauh adalah meningkatnya distraksi di lingkungan rumah. Bekerja dari rumah seringkali membuat karyawan harus menghadapi berbagai gangguan seperti aktivitas keluarga, keterbatasan ruang kerja, atau kondisi lingkungan yang kurang mendukung untuk bekerja secara optimal. Selain itu, kerja jarak jauh juga dapat menyebabkan berkurangnya interaksi sosial dengan rekan kerja sehingga dapat menimbulkan perasaan isolasi sosial serta menurunkan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan mereka (Kunz et al., 2024).

Tantangan lain dalam implementasi remote work berkaitan dengan proses koordinasi dan pengawasan kerja. Dalam sistem kerja tradisional, manajer dapat memantau aktivitas kerja karyawan secara langsung di lingkungan kantor. Sebaliknya, dalam sistem remote work pengawasan tersebut harus dilakukan melalui teknologi digital. Kondisi ini dapat menimbulkan kesulitan dalam memantau proses kerja secara real-time serta memerlukan sistem evaluasi kinerja yang lebih berbasis pada hasil kerja dibandingkan dengan kehadiran fisik di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi remote work sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi, kualitas komunikasi internal, serta ketersediaan infrastruktur teknologi yang memadai (Smite et al., 2022).

Perbedaan hasil penelitian terkait produktivitas remote work menunjukkan bahwa produktivitas

kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis seperti teknologi atau lingkungan kerja, tetapi juga oleh faktor psikologis individu. Salah satu faktor psikologis yang dianggap memiliki peran penting dalam menjelaskan produktivitas kerja adalah work engagement. Work engagement merupakan kondisi psikologis positif yang mencerminkan tingkat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, dedikasi, serta energi yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka (Smite et al., 2022).

Dalam konteks organisasi modern, work engagement menjadi salah satu konsep penting dalam bidang psikologi industri dan organisasi karena berkaitan dengan bagaimana karyawan memaknai pekerjaannya serta sejauh mana mereka terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku dalam aktivitas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat work engagement tinggi biasanya menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi serta memiliki motivasi untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pekerjaan mereka. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa work engagement memiliki hubungan yang signifikan dengan berbagai indikator kinerja organisasi seperti produktivitas kerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi (Hilmawan, 2024).

Dalam sistem kerja jarak jauh, work engagement menjadi faktor yang semakin penting karena karyawan bekerja dengan tingkat supervisi yang lebih rendah dibandingkan dengan sistem kerja konvensional. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memiliki tingkat kemandirian dan motivasi intrinsik yang lebih tinggi agar tetap mampu mempertahankan kinerja kerja secara optimal. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat work engagement tinggi cenderung mampu mempertahankan produktivitas kerja meskipun bekerja dalam lingkungan kerja yang fleksibel atau tidak terstruktur seperti pada sistem remote work (Rigotti et al., 2023).

Hubungan antara work engagement dan produktivitas kerja juga telah banyak dibahas dalam berbagai penelitian sebelumnya. Secara umum, penelitian menunjukkan bahwa work engagement memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi biasanya menunjukkan tingkat energi yang lebih besar dalam bekerja, lebih fokus dalam menyelesaikan tugas, serta memiliki ketahanan yang lebih tinggi dalam

menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Kondisi tersebut memungkinkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat engagement rendah (Aurellia & Dewi, 2024).

Selain itu, work engagement juga berkaitan dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya serta memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah. Kondisi ini dapat membantu meningkatkan kualitas kinerja serta menjaga keberlanjutan produktivitas kerja dalam jangka panjang. Dalam konteks remote work, tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat membantu karyawan mengatasi berbagai tantangan yang muncul akibat perubahan sistem kerja, seperti keterbatasan interaksi sosial, kesulitan koordinasi tim, serta meningkatnya distraksi di lingkungan rumah (Kunz et al., 2024).

Meskipun hubungan antara work engagement dan produktivitas kerja telah banyak diteliti, kajian mengenai hubungan tersebut dalam konteks remote work masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sistem kerja konvensional atau pada masa awal pandemi Covid-19. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana work engagement berperan dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan yang bekerja secara remote dalam konteks organisasi modern.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada hubungan antara work engagement dan produktivitas kerja remote worker. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana work engagement berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang bekerja secara remote. Pemahaman mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait dengan dinamika kerja jarak jauh di era digital.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peran work engagement terhadap produktivitas kerja remote worker. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran work engagement dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang bekerja secara remote. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur mengenai hubungan antara faktor psikologis karyawan dan produktivitas kerja dalam sistem kerja fleksibel. Secara praktis, hasil

penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi organisasi mengenai pentingnya meningkatkan work engagement karyawan dalam rangka mempertahankan produktivitas kerja pada sistem remote work.

## 2 Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau lebih variabel penelitian. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Desain korelasional digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana variabel work engagement berhubungan dengan produktivitas kerja remote worker.

Penelitian korelasional tidak bertujuan untuk memberikan perlakuan terhadap variabel penelitian, melainkan untuk mengamati hubungan yang terjadi secara alami antara variabel-variabel yang diteliti. Dengan menggunakan desain ini, peneliti dapat mengetahui arah serta kekuatan hubungan antara work engagement dan produktivitas kerja pada karyawan yang bekerja secara remote.

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja secara remote di wilayah Yogyakarta. Karakteristik partisipan dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan beberapa kriteria inklusi agar sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun karakteristik partisipan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang memiliki jenis pekerjaan atau jabatan yang secara sistem dirancang untuk bekerja secara remote, bukan work from home (WFH) yang bersifat sementara akibat pandemi COVID-19.
2. Karyawan yang telah bekerja secara remote minimal selama satu tahun.
3. Karyawan yang bekerja secara remote minimal empat hari dalam satu minggu.
4. Karyawan yang bekerja pada perusahaan atau organisasi yang beroperasi di wilayah Yogyakarta.

Penentuan kriteria tersebut mengacu pada rekomendasi praktik kerja jarak jauh yang dijelaskan oleh International Labour Organization (ILO, 2022) mengenai karakteristik pekerja remote dalam sistem kerja fleksibel.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan karakteristik tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik ini dipilih karena populasi pekerja remote tidak mudah diidentifikasi secara umum sehingga diperlukan kriteria khusus untuk menentukan partisipan yang relevan dengan penelitian.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarluaskan secara daring melalui Google Form. Penggunaan kuesioner daring dipilih karena partisipan penelitian merupakan karyawan yang bekerja secara remote sehingga lebih mudah dijangkau melalui media digital.

Link kuesioner Google Form kemudian dibagikan kepada calon partisipan melalui aplikasi WhatsApp maupun media komunikasi digital lainnya. Sebelum mengisi kuesioner, partisipan akan diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian serta pernyataan persetujuan untuk berpartisipasi dalam penelitian (informed consent).

Instrumen penelitian terdiri dari dua bagian utama, yaitu skala work engagement dan skala produktivitas kerja remote worker.

Produktivitas kerja remote worker diukur menggunakan kuesioner yang disusun oleh peneliti yang dinamakan Remote Work Productivity Scale (RWPS). Skala ini digunakan untuk mengukur tingkat produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara remote.

Skala RWPS disusun berdasarkan tiga aspek produktivitas kerja, yaitu:

1. Efektivitas (Effectiveness)  
Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
2. Efisiensi (Efficiency)  
Kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Kualitas (Quality)  
Tingkat ketepatan, kerapian, serta kelengkapan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.

Work engagement diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan konsep Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) yang terdiri dari tiga aspek utama, yaitu:

1. Vigor  
Tingkat energi, semangat, serta ketahanan mental karyawan dalam bekerja.
2. Dedication  
Tingkat keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaan yang ditandai dengan rasa bangga, inspirasi, dan antusiasme.
3. Absorption  
Kondisi ketika karyawan merasa sangat terlibat dalam pekerjaan sehingga sulit melepaskan diri dari aktivitas kerja.

**Tabel 1.** Tabel Operasional Variabel

Variabel	Aspek	Indikator
Work Engagement	Vigor	Energi kerja, ketahanan mental
	Dedication	Antusiasme, kebanggaan terhadap pekerjaan
	Absorption	Konsentrasi penuh dan keterlibatan dalam pekerjaan
Produktivitas Remote Worker	Effectiveness	Pencapaian target pekerjaan
	Efficiency	Pemanfaatan waktu dan sumber daya
	Quality	Ketepatan, kerapian, dan kelengkapan hasil kerja

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan software statistik JASP versi 14. Sebelum melakukan analisis hubungan antarvariabel, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat analisis statistik.

Salah satu uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji linearitas dengan metode Deviation from Linearity. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel work engagement dan produktivitas kerja remote worker bersifat linear atau tidak.

Jika nilai signifikansi Deviation from Linearity > 0,05, maka hubungan antara kedua variabel dapat dianggap linear sehingga analisis korelasi dapat dilakukan.

Selanjutnya, untuk mengetahui hubungan antara variabel work engagement dan produktivitas kerja remote worker, dilakukan analisis korelasi menggunakan teknik statistik yang sesuai dengan karakteristik data penelitian.

### 3 Hasil dan Diskusi

Menginformasikan Pada penelitian ini dilakukan *tryout* untuk alat ukur produktivitas kerja *remote worker* dan *work engagement* dengan jumlah data sebanyak 45 partisipan. Dengan presentase jenis kelamin 47% laki-laki dan 53% perempuan. Sebanyak 40% bekerja di perusahaan E-Commerce, 16% bekerja di perusahaan desain, dan 44% lain-lain. Partisipan rata-rata sudah bekerja *remote worker* selama 2 tahun. Partisipan berusia antara 25-35 tahun. Data penelitian diuji validitas konstruksinya terlebih dahulu. Validitas dapat diketahui melalui nilai *r*-hitung, apabila *r*-hitung memiliki nilai diatas *r*-table maka item dapat dikatakan valid. *R*-table pada penelitian ini adalah 0,2876. Setelah dilakukan tes dapat diketahui bahwa seluruh aitem dari alat ukur produktivitas *remote worker* memenuhi pengujian validitas dengan nilai *r*-table diatas 0.2876. Kemudian untuk alat ukur *work engagement*, seluruh aitem juga memiliki nilai *r*-hitung diatas 0.2876, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil dari uji normalitas yang dilakukan yaitu produktivitas kerja *remote worker* memiliki *p*-value sebesar 0.16 dan *work engagement* memiliki *p*-value sebesar 0.40. Hasil tersebut memiliki nilai di atas 0.05 yang menunjukkan persebaran dari semua variabel normal.

Pada uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengetahui tingkat konsistensi internal dari instrumen penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa alat ukur produktivitas kerja remote worker memiliki nilai Cronbach's  $\alpha$  sebesar 0,932, sedangkan alat ukur work engagement memiliki nilai Cronbach's  $\alpha$  sebesar 0,950, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa kedua instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

Dalam penelitian kuantitatif, reliabilitas instrumen menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila digunakan pada kondisi yang relatif sama. Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh, maka semakin tinggi

pula tingkat konsistensi internal item dalam skala yang digunakan. Menurut Hair, Black, Babin, dan Anderson (2022), suatu instrumen penelitian dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang memadai apabila nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,60, sedangkan nilai di atas 0,80 menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik. Berdasarkan kriteria tersebut, maka seluruh alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum yang direkomendasikan.

**Tabel 2.** Hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Cronbach's $\alpha$	Keterangan
Produktivitas remote worker	0.932	Reliabel
Work engagement	0.950	Reliabel

Selanjutnya dilakukan uji linearitas yang dapat diketahui dari nilai *deviation from linearity*. Dapat diketahui bahwa korelasi yang linear secara signifikan pada korelasi antara *work engagement* dan produktivitas kerja *remote worker* karena memiliki nilai *deviation from linearity* yang lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.142.

Selanjutnya uji hipotesis dari **tabel 3** dapat diketahui bahwa korelasi *work engagement* dengan produktivitas kerja *remote worker* (*b*) memiliki *p*-value sebesar <.001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki korelasi positif yang signifikan dengan produktivitas kerja *remote worker* karena memiliki *p*-value di bawah 0,05.

**Tabel 3.** Korelasi antara produktivitas kerja *remote work* dan *work engagement*

Variabel	PRW	WE
<b>PRW</b>	Spearman's rho	
	<i>p</i> -value	
<b>WE</b>	Spearman's rho	0.408
	<i>p</i> -value	<.001

Note. PRW = Produktivitas kerja *remote work*, WE = *Work engagement*

Berdasarkan paparan data hasil penelitian dapat dibuktikan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara *work engagement* dengan produktivitas kerja *remote worker*. Artinya apabila

work engagement meningkat maka produktivitas kerja remote worker juga akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja karyawan berkontribusi secara positif terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hilmawan (2024) melaporkan bahwa work engagement memiliki peran penting dalam meningkatkan performa kerja karyawan, khususnya pada lingkungan kerja fleksibel dan digital. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Aurellia dan Dewi (2024) yang menyatakan bahwa work engagement merupakan salah satu prediktor utama produktivitas kerja dalam lingkungan kerja modern. Semua dimensi work engagement yaitu vigor, dedication, dan absorption juga terbukti memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan dalam berbagai konteks organisasi. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, produktivitas kerja remote worker dapat diprediksi oleh work engagement sebesar 48,2%, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja.

Work engagement secara konseptual dipahami sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai oleh tingginya energi, keterlibatan afektif, dan keterpusatan kognitif individu terhadap pekerjaannya. Kondisi psikologis ini berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja karena individu yang memiliki tingkat work engagement tinggi cenderung menunjukkan vitalitas kerja yang lebih besar, fokus yang berkelanjutan, serta komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas. Individu yang memiliki keterlibatan kerja tinggi biasanya memperlihatkan motivasi intrinsik yang lebih kuat serta kecenderungan untuk menginvestasikan energi dan perhatian secara optimal dalam aktivitas kerja mereka. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa work engagement memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan performa kerja, kepuasan kerja, serta kesejahteraan psikologis karyawan dalam organisasi modern (Kunz, Bendixen, & Scheel, 2024). Selain itu, individu yang memiliki tingkat engagement tinggi tidak hanya bekerja lebih keras, tetapi juga bekerja secara lebih efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan (Rigotti, Fostervold, & Scheel, 2023).

Dalam konteks kerja jarak jauh atau remote work, peran work engagement menjadi semakin

krusial karena keterbatasan pengawasan langsung serta minimnya interaksi fisik antara karyawan dan organisasi. Sistem kerja jarak jauh menuntut tingkat kemandirian yang lebih tinggi dari karyawan karena mereka harus mampu mengelola waktu, tugas, serta tanggung jawab pekerjaan secara mandiri tanpa pengawasan langsung dari atasan. Oleh karena itu, keberadaan work engagement menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas kerja dalam sistem kerja yang fleksibel tersebut. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi cenderung mampu mempertahankan kinerja kerja yang stabil meskipun bekerja dalam lingkungan kerja jarak jauh (Kunz et al., 2024).

Dimensi vigor dalam work engagement berkontribusi terhadap produktivitas kerja melalui tingkat energi, semangat kerja, serta ketahanan mental yang dimiliki oleh individu. Karyawan yang memiliki tingkat vigor tinggi biasanya memiliki daya tahan yang lebih baik dalam menghadapi tuntutan pekerjaan serta mampu mempertahankan produktivitas meskipun bekerja secara mandiri di luar lingkungan kantor. Dalam konteks remote work, dimensi ini menjadi sangat penting karena pekerja seringkali menghadapi berbagai tantangan seperti distraksi di lingkungan rumah, keterbatasan interaksi sosial dengan rekan kerja, serta tuntutan untuk mengelola pekerjaan secara lebih mandiri.

Dimensi dedication mencerminkan keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaan yang ditandai dengan rasa antusiasme, kebanggaan, serta makna kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki dedication tinggi cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan serta memiliki motivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa dedication berperan penting dalam meningkatkan komitmen kerja serta mempertahankan produktivitas karyawan dalam lingkungan kerja fleksibel dan digital (Hilmawan, 2024). Dalam konteks remote work, dedication membantu karyawan tetap fokus pada pencapaian tujuan kerja meskipun bekerja dalam lingkungan yang tidak terstruktur seperti kantor tradisional.

Sementara itu, dimensi absorption berkaitan dengan tingkat konsentrasi serta keterlibatan penuh individu dalam aktivitas kerja. Individu yang memiliki tingkat absorption tinggi biasanya merasa sangat terlibat dalam pekerjaannya sehingga mampu mempertahankan fokus yang tinggi dalam jangka waktu yang lebih lama. Dalam sistem remote work yang cenderung memiliki

berbagai potensi distraksi, kemampuan untuk mempertahankan fokus kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam menjaga produktivitas kerja. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat konsentrasi yang tinggi dalam pekerjaan dapat membantu karyawan mengurangi gangguan eksternal serta meningkatkan kualitas output kerja yang dihasilkan (Rigotti et al., 2023).

Beberapa studi empiris terbaru menunjukkan bahwa work engagement memiliki hubungan positif dengan produktivitas dan kinerja kerja, terutama pada jenis pekerjaan yang menuntut tingkat otonomi dan pengelolaan diri yang tinggi. Dalam sistem kerja jarak jauh, karyawan yang memiliki vigor, dedication, dan absorption tinggi cenderung mampu mengelola tuntutan pekerjaan secara mandiri serta mempertahankan motivasi intrinsik dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Kondisi tersebut memungkinkan mereka menghasilkan output kerja yang lebih konsisten dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat engagement rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Aurellia dan Dewi (2024) menunjukkan bahwa work engagement merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja hybrid dan remote.

Dengan demikian, work engagement dapat diposisikan sebagai faktor psikologis kunci yang menjembatani tuntutan kerja dan sumber daya kerja dalam konteks remote work. Dimensi vigor, dedication, dan absorption secara simultan berperan dalam meningkatkan motivasi kerja, mempertahankan fokus kerja, serta mendorong karyawan untuk memberikan performa kerja yang optimal. Oleh karena itu, peningkatan work engagement dalam organisasi yang menerapkan sistem remote work menjadi salah satu strategi penting dalam menjaga produktivitas kerja karyawan.

Meskipun penelitian ini memberikan gambaran mengenai hubungan antara work engagement dan produktivitas kerja remote worker, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Salah satu keterbatasan penelitian ini adalah terbatasnya karakteristik partisipan penelitian pada jenis pekerjaan tertentu. Berdasarkan hasil pengumpulan data, sebagian besar partisipan penelitian bekerja pada bidang desain grafis dan pemrograman, sehingga temuan penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan pada seluruh jenis pekerjaan yang menerapkan sistem remote work. Selain itu, peneliti juga menyadari bahwa kriteria partisipan dalam penelitian ini masih kurang spesifik sehingga memungkinkan

terjadinya kesalahpahaman antara konsep remote work dan work from home. Pada beberapa kasus, kedua istilah tersebut seringkali digunakan secara bergantian meskipun secara konseptual memiliki perbedaan dalam praktik kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperjelas kriteria partisipan serta memperluas cakupan jenis pekerjaan agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara work engagement dan produktivitas kerja dalam sistem remote work.

## 4 Kesimpulan

Kesimpulan Berdasarkan sintesis temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja remote worker. Semakin tinggi tingkat work engagement, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan, sehingga menegaskan relevansi langsung temuan penelitian dengan fokus kajian. Peningkatan produktivitas terjadi melalui penguatan aspek vigor, dedication, dan absorption, yang mendorong energi kerja, komitmen terhadap pekerjaan, serta fokus dan keterlibatan kerja yang mendalam dalam pengaturan kerja jarak jauh. Temuan ini mengimplikasikan bahwa organisasi yang menerapkan sistem kerja remote perlu mengelola dan memperkuat work engagement sebagai strategi utama untuk menjaga produktivitas. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada pemahaman empiris mengenai peran faktor psikologis dalam meningkatkan produktivitas remote worker.

## 5 Referensi

- Atti, C., Cross, C., Dogan, A. B., Hubbard, C., Page, C., Montague, S., & Rabieinejad, E. (2022). Impacts and integration of remote-first working environments. *arXiv*.
- Aurellia, F. R., & Dewi, R. (2024). Work engagement and job performance in the hybrid workplace. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2023). The evolution of work from home. *Journal of Economic Perspectives*, 37(3), 23–50.
- Cao, H., Lee, C. J., Iqbal, S., Czerwinski, M., Wong, P., Rintel, S., Hecht, B., Teevan, J., & Yang, L. (2021). Large-scale analysis of multitasking behavior during remote

meetings. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*.

Chong, S., Huang, Y., & Chang, C. H. (2021). Supporting interdependent telework employees: Work withdrawal and remote work performance. *Journal of Applied Psychology*.

ILO. (2022). Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work

Mehta, A. (2021). Employee engagement in flexible and remote working environments. *International Journal for Multidisciplinary Research*.

Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2021). Working from home: Characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 42(1), 87–101.

Okoye, C., & Eze, M. (2025). Influence of remote work practices on employee engagement in insurance firms. *SSR Journal of Economics, Business and Management*, 2(9).

Pabilonia, S. W., & Redmond, J. J. (2024). The rise of remote work and its impact on productivity. *Beyond the Numbers: U.S. Bureau of Labor Statistics*.

Russo, D., Hanel, P. H. P., Altnickel, S., & van Berkel, N. (2021). The daily life of software engineers during the COVID-19 pandemic: Productivity and wellbeing while working from home. *Empirical Software Engineering*.

Smite, D., Moe, N. B., Hildrum, J., Gonzalez-Huerta, J., & Mendez, D. (2022). Work-from-home is here to stay: Evidence and implications for hybrid work. *IEEE Software*, 39(2), 54–60.

Toscano, F., & Zappalà, S. (2021). Social isolation and stress as predictors of productivity in remote work during COVID-19. *Sustainability*, 13(17).

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59.