



Dampak *Work From Home* terhadap Produktivitas dan Kesejahteraan Karyawan

(Studi *Systematic Literature Review*)

Nabila Nur ^{1*}, Aini Husna^{1*}, Novi Mariskha Fihandari², Rafika Meilia Sari³

¹⁻³Manajemen Keuangan Syariah, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia

*Penulis Korespondensi: nabilahusna839@gmail.com

Abstract. *Changes in work patterns driven by digital technology development and post-pandemic dynamics have encouraged organizations to implement Work From Home (WFH) as an alternative working system. This policy has attracted considerable attention because it affects employee productivity and well-being, which are essential for organizational performance. However, previous studies have reported inconsistent findings regarding the effectiveness of WFH. Therefore, this study aims to analyze the impact of WFH on employee productivity and well-being. A qualitative approach was employee using the Systematic Literature Review (SLR) method by reviewing 19 scientific articles related to productivity, job satisfaction, work-life balance, and mental health. The findings show that 89,5% of articles reported positive effects of WFH through greater flexibility, work comfort, time efficiency, and improved work-life balance, wich contribute to higher productivity and well-being. Meanwhile, 10,5% identified negative effects due to inadequate work facilities, internet disruptions, burnout, and coordination difficulties. These findings indicate that WFH effectiveness is influenced by technological support, job characteristics, and organizational culture. The study implies that organizations should adopt adaptive work policies, strengthen digital infrastructure, and provide mental health support to optimize employee productivity and well-being.*

Keywords: *Employee Productivity; Employee Well-Being; Systematic Literature Review; Work From Home; Work-Life Balance.*

Abstrak. Perubahan pola kerja akibat perkembangan teknologi digital dan dinamika pasca-pandemi telah mendorong organisasi menerapkan *Work From Home* (WFH) sebagai alternatif sistem kerja. Kebijakan ini menjadi perhatian penting karena berpengaruh terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan yang berdampak pada kinerja organisasi. Namun, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan temuan yang beragam mengenai efektivitas WFH. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh WFH terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *Systematic Literature Review* (SLR) terhadap 19 artikel ilmiah yang membahas produktivitas, kepuasan kerja, *work-life balance*, dan kesehatan mental karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 89,5% artikel menyimpulkan WFH berdampak positif melalui peningkatan fleksibilitas, kenyamanan kerja, efisiensi waktu serta keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Sementara itu, 10,5% artikel menunjukkan dampak negatif berupa penurunan produktivitas dan kesejahteraan akibat keterbatasan fasilitas kerja, gangguan internet, *burnout*, serta kesulitan koordinasi tim. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas WFH dipengaruhi oleh dukungan teknologi, karakteristik pekerjaan, serta budaya organisasi. Implikasi penelitian menekankan pentingnya kebijakan kerja adaptif, penguatan infrastruktur digital, dan dukungan kesehatan mental untuk mengoptimalkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: Bekerja Dari Rumah; Keseimbangan Kerja dan Kehidupan; Kesejahteraan Karyawan; Produktivitas Karyawan; Tinjauan Literatur Sistematis.

1. LATAR BELAKANG

Sejak pandemi COVID-19 pada tahun 2020, banyak organisasi beralih ke sistem *Work From Home* (WFH) sebagai respons terhadap perubahan pola kerja (Wahib, 2025). Di Indonesia, penerapan WFH meningkat signifikan dan kini menjadi strategi kerja jangka panjang. Tingginya minat terhadap sistem kerja fleksibel juga terlihat dari 73% tenaga kerja di Indonesia yang menginginkan fleksibilitas dalam pola kerja mereka (Muafiq et al., 2025). WFH memberikan berbagai manfaat, seperti fleksibilitas waktu dan tempat kerja, efisiensi waktu

perjalanan, serta *work-life balance*. Namun, sistem ini juga menghadirkan tantangan berupa berkurangnya interaksi sosial, hambatan komunikasi virtual, dan kaburnya batas antara waktu kerja dan waktu pribadi (Wahib, 2025). Kondisi ini berpotensi memicu stres kerja jika tidak dikelola dengan baik melalui strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang tepat (Muafiq et al., 2025).

Dari aspek produktivitas, pengaruh WFH menunjukkan hasil yang beragam. Sejumlah penelitian menemukan bahwa WFH dapat meningkatkan produktivitas karena lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan minim gangguan (Fauzi et al., 2022). Namun, efektivitasnya dipengaruhi oleh infrastruktur teknologi, jenis pekerjaan, serta kemampuan menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Pada pekerjaan yang membutuhkan kolaboratif intensif, keterbatasan interaksi langsung sering menjadi kendala (Chairani et al., 2026).

Walaupun telah banyak penelitian dilakukan, masih terdapat perbedaan hasil terkait hubungan produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja dalam konteks WFH. Sebagian besar penelitian masih membahas aspek tersebut secara terpisah dan belum mengkaji secara mendalam peran faktor mediasi, seperti *work-life balance* (Muafiq et al., 2025). Maka dari itu, kajian ini berfokus pada pengaruh WFH terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan serta faktor-faktor yang menentukan keberhasilannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan memetakan serta mengelompokkan temuan empiris terkait dampak WFH melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) (Febriani et al., 2023). Penelitian berupaya mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan, sekaligus mengevaluasi sejauh mana peran kebijakan organisasi dalam merespons dinamika tersebut. Kajian ini diharapkan mampu memberikan referensi bagi para pembuat kebijakan dalam mengambil keputusan dan praktisi MSDM dalam merancang sistem kerja yang adaptif, inklusif, dan berkelanjutan di masa mendatang.

2. KAJIAN TEORITIS

Work From Home (WFH)

Work From Home (WFH) adalah sistem kerja yang memungkinkan karyawan melaksanakan tugas dari rumah atau lokasi lain di luar kantor dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (Sutrisno et al., 2022). WFH termasuk dalam konsep kerja jarak jauh (*telecommuting*) yang memberikan kenyamanan dalam pengaturan waktu dan tempat kerja sehingga dapat mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Mungkasa, 2020). Perkembangan WFH semakin pesat seiring kemajuan teknologi dan meningkatnya

akses internet yang memungkinkan pekerjaan dilakukan secara daring. Popularitas WFH didorong oleh kebutuhan fleksibilitas kerja, perkembangan teknologi, dan dukungan kebijakan yang semakin terbuka terhadap kerja jarak jauh (Novianti, 2024). Penerapan WFH bertujuan meningkatkan efisiensi dan produktivitas, mengurangi waktu dan biaya perjalanan, serta membantu menciptakan *work-life balance* yang meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan (Soraya, 2025).

Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja adalah kemampuan individu memanfaatkan waktu, tenaga, dan pengetahuan secara efektif untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal. Produktivitas umumnya diukur melalui tiga indikator utama, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas (Chaerudin et al., 2020). Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan dan motivasi individu, kondisi psikologis, dukungan organisasi, serta lingkungan kerja dan teknologi yang digunakan (Hudiyah et al., 2025). Dalam konteks *Work From Home* (WFH), hasil penelitian menunjukkan temuan yang beragam. Beberapa penelitian menemukan bahwa WFH dapat meningkatkan produktivitas melalui pengelolaan waktu yang lebih baik dan kenyamanan kerja (Pasaribu & Anshori, 2021). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa WFH dapat menurunkan produktivitas akibat *digital fatigue* dan tekanan kerja ganda yang mengganggu fokus kerja (Sari et al., 2025).

Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan kondisi ketika individu merasa nyaman, puas, dan sejahtera dalam pekerjaannya (Kosasih et al., 2025). Kesejahteraan ini mencakup berbagai aspek, seperti kesejahteraan fisik, mental, emosional, sosial, finansial, dan pengembangan karier didukung oleh lingkungan kerja yang baik. (Gunawan et al., 2025). Dalam konteks *Work From Home* (WFH), penelitian menunjukkan dampak yang beragam terhadap kesejahteraan karyawan. WFH dapat meningkatkan fleksibilitas kerja, efisiensi waktu dan biaya, serta bertambahnya kualitas waktu bersama keluarga (Bueti, 2022). Namun, WFH juga dapat menimbulkan stres akibat multitasking, menurunnya motivasi karena distraksi di rumah, serta berdampak tidak langsung pada pekerja informal yang mengalami penurunan kesejahteraan akibat berkurangnya mobilitas masyarakat, (Tuti, 2020).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk menganalisis berbagai temuan penelitian mengenai dampak *Work From Home* (WFH) terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Metode SLR digunakan untuk mengidentifikasi, menyeleksi, dan mengintegrasikan literatur secara sistematis sehingga menghasilkan kajian yang terstruktur dan objektif. Objek penelitian berupa artikel jurnal, prosiding, tesis, serta publikasi akademik lain yang relevan dengan topik penelitian. Sampel dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria relevansi dengan topik, ketersediaan teks lengkap, dan kredibilitas sumber.

Data dikumpulkan melalui studi dokumentasi menggunakan data sekunder dari basis data ilmiah seperti Google Scholar, Scopus, dan ScienceDirect dengan kata kunci “*Work From Home*”, “produktivitas karyawan”, dan “kesejahteraan karyawan”. Literatur yang diperoleh kemudian dikelompokkan berdasarkan tema, metode, dan hasil penelitian. Variabel yang dikaji meliputi *Work From Home*, produktivitas karyawan, dan kesejahteraan karyawan. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai dampak WFH terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Kajian Literatur

Tabel 1. merupakan ringkasan artikel yang dianalisis dalam penelitian ini.

No	Nama Penulis	Judul	Hasil
1.	Julika Pasaribu dan Mochammad Isa Ansori (2021)	Penerapan <i>Work From Home</i> Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia)	<i>Work From Home</i> (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penyebab utama yang mendukung peningkatan produktivitas yaitu pengelolaan waktu yang baik, ruang kerja yang nyaman, serta dukungan peran sosial.
2.	Tuwinanto dan Dedi Rianto Rahadi (2021)	<i>Work From Home</i> di masa Pandemi, Efektifkah?	WFH efektif dalam menjaga keselamatan karyawan dari penyebaran virus. Namun, efektivitas kerja masih terhambat oleh jaringan internet yang tidak stabil serta kondisi rumah yang kurang kondusif untuk bekerja.
3.	Ahmad Buteti (2022)	Implementasi <i>Work From Home</i> : Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif dan Produktivitas Pegawai	WFH memberikan fleksibilitas kerja dan meningkatkan kualitas waktu bersama keluarga sehingga mendukung kesejahteraan karyawan. Namun, juga dapat memicu stres kerja, khususnya bagi wanita yang mengalami beban ganda.
4.	Moh Wahib (2025)	Dampak <i>Work From Home</i> terhadap Kinerja Karyawan dan Strategi MSDM di Masa Pasca-Pandemi	WFH mampu meningkatkan efisiensi dan fokus individu. Namun, penerapan WFH juga menghambat kolaborasi tim dan interaksi sosial.

- | | | | |
|-----|---|--|--|
| 5. | Dedi Rianto Rahadi dan Tuwinanto (2021) | Dilema <i>Work From Home</i> di Masa Pandemi Studi Kawasan Industri Bekasi | Adanya dilema dalam penerapan WFH. Karyawan merasa lebih bahagia karena mempunyai banyak waktu dengan keluarga, tetapi juga muncul rasa bosan dan penurunan kinerja akibat fasilitas kerja di rumah yang kurang memadai. |
| 6. | Ahmad Fauzi, Rezki Satris, dan Estiningsih (2025) | Pengaruh <i>Work From home</i> Terhadap Kinerja dan Produktivitas Karyawan di Masa Pandemi COVID-19 | WFH memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai pengaruh sebesar 0,875. |
| 7. | Adella Patricia, dkk. (2025) | Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Karyawan Remote: Peran <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Work Stress</i> | WFH tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Namun, WFH mampu meningkatkan <i>work-life balance</i> dan mengurangi stres kerja sehingga secara tidak langsung meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. |
| 8. | Lilis Novianti (2024) | Analisis Teoritis Tren <i>Work From Home</i> di Era Digital: Kelebihan dan Kekurangan | WFH meningkatkan kualitas hidup dan efisiensi biaya bagi karyawan. Namun, WFH juga memiliki risiko <i>burnout</i> akibat kaburnya batas antara waktu kerja dan kehidupan pribadi serta kesulitan dan koordinasi tim. |
| 9. | Raden Ayu Aminah Rizkia Puspita Sari, dkk. (2025) | Kerja di Rumah Tapi Tertekan: Implikasi <i>Work From Home</i> , Tekanan Kerja, Kelelahan Digital Terhadap Produktivitas Generasi <i>Sandwich</i> | Generasi <i>sandwich</i> yang menjalani WFH rentan mengalami <i>digital fatigue</i> dan tekanan kerja ganda dari pekerjaan maupun keluarga sehingga fokus dan produktivitas kerja menurun. |
| 10. | Alya Rafika Chairani, dkk. (2026) | Analisis Pengaruh <i>Work From Home</i> (WFH) Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan | WFH berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena fleksibilitas kerja yang lebih tinggi. Sementara itu, pengaruh terhadap produktivitas bersifat situasional tergantung jenis pekerjaan dan dukungan teknologi yang tersedia. |
| 11. | Rifa Syakira Salman, dkk. (2024) | Sistem <i>Work From Home</i> Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT ABC | WFH berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi 48,1%. Kepuasan dan kenyamanan bekerja dari rumah menjadi faktor utama peningkatan produktivitas. |
| 12. | Anggara Ibn Sidharta L., dkk. (2025) | <i>Evaluation of Work From Home Program: A Study of Productivity and Well-being Employee</i> | 60% responden merasa lebih produktif selama WFH. Namun, terdapat korelasi negatif sebesar 0,45 terhadap kesejahteraan mental akibat beban kerja berlebih. Selain itu, 45% responden mengalami sakit punggung dan kelelahan mata. |
| 13. | Frans Theofillus Tampubolon (2026) | Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial di PT Ruang Guru Indonesia | WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta kepuasan kerja karyawan generasi milenial melalui fleksibilitas waktu dan dukungan teknologi yang membantu terciptanya <i>work-life balance</i> . |
| 14. | Muchammad Ishak Shabuur dan Wustari L. Mangundjaya (2020) | Pengelolaan Stres dan Peningkatan Produktivitas Kerja Selama <i>Work From Home</i> pada Masa Pandemi COVID-19 | Sikap positif terhadap fleksibilitas kerja selama WFH mampu meningkatkan produktivitas. Strategi <i>coping</i> yang berfokus pada penyelesaian masalah juga memperkuat hubungan positif tersebut di tengah stres pandemi. |
| 15. | Farikhul Muafiq, dkk. (2025) | Dampak Kebijakan <i>Work From Home</i> Terhadap <i>Work-Life Balance</i> , Produktivitas, dan | Pengelolaan WFH yang baik dapat meningkatkan keseimbangan hidup karyawan. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya produktivitas melalui |

16.	Annie (2020)	Faaroek	Kepuasan Kerja Karyawan Era Digital Pengaruh <i>Job Demand</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui <i>Burnout</i> pada Karyawan <i>Work From Home</i>	pengurangan stres dan penghematan energi kerja. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan jam kerja yang tidak terbatas selama WFH dapat memicu burnout atau kelelahan fisik maupun psikologis. Kondisi ini berdampak pada penurunan produktivitas.
17.	Ricky Satrio dan Salim Siregar (2022)	Adrianto Wibowo	Peran <i>Work From Home</i> dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Produktivitas Kerja	Pengaruh langsung WFH terhadap produktivitas kerja tidak signifikan. Namun, <i>work-life balance</i> terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
18.	Retnowati Tuti (2020)	WD	Analisis Implementasi Kebijakan <i>Work From Home</i> pada Kesejahteraan Pengemudi Transportasi Online di Indonesia	Kebijakan WFH pada sektor formal berdampak negatif terhadap kesejahteraan pengemudi transportasi <i>online</i> . Penurunan jumlah penumpang menyebabkan kebutuhan dasar para pengemudi sulit dipenuhi.
19.	Andika Febriani, (2023)	Wulan dkk.	<i>Systematic Literature Review</i> dan Analisis Bibliometrik Pengaruh <i>Work From Home</i> (WFH) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	WFH membantu terciptanya <i>work-life balance</i> yang dapat mengurangi kelelahan emosional, menambah kepuasan kerja, serta berpotensi meningkatkan upah atau <i>reward</i> yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Dampak Work From Home terhadap Produktivitas dan Kesejahteraan Karyawan

Dari sisi produktivitas kerja, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa WFH mampu meningkatkan efektivitas dan hasil kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Julika Pasaribu dan Mochammad Isa Ansori menemukan bahwa WFH berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Faktor utama yang mendukung peningkatan tersebut adalah kemampuan manajemen waktu, kenyamanan, ruang kerja, dan dukungan sosial (Pasaribu & Anshori, 2021). Hasil serupa juga ditemukan oleh Achmad Fauzi, Rezki Satris, dan Estiningsing yang menyatakan WFH memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai pengaruh sebesar 0,875 (Fauzi et al., 2022). Penelitian Rifa Syakira Salman, dkk. turut memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa sistem WFH memberikan kontribusi sebesar 48,1% terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui rasa nyaman dan kepuasan kerja saat bekerja dari rumah (Salman et al., 2024).

Peningkatan produktivitas kerja selama WFH juga ditemukan pada penelitian Moh Wahab yang menjelaskan bahwa WFH mampu meningkatkan fokus dan efisiensi individu dalam menyelesaikan pekerjaan (Wahib, 2025). Penelitian Frans Theofillus Tampubolon menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu kerja dan pemanfaatan teknologi dalam sistem WFH berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Tampubolon, 2026). Selain itu, penelitian Muchammad Ishak Sahbuur dan Wustari L. Mangundjaya menyatakan bahwa sikap positif terhadap fleksibilitas kerja selama WFH dapat meningkatkan produktivitas, terutama apabila

karyawan mampu menerapkan strategi *coping* yang tepat dalam menghadapi tekanan kerja selama pandemi (Shabuur & Mangundjaya, 2020).

Selain produktivitas, mayoritas penelitian juga menunjukkan bahwa WFH memberikan pengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan. Ahmad Buteti menjelaskan bahwa WFH memberikan fleksibilitas dan kesempatan lebih besar bagi karyawan untuk menghabiskan waktu bersama keluarga sehingga meningkatkan kesejahteraan psikologis (Bueti, 2022). Penelitian Adella Patricia, dkk. menemukan bahwa WFH tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja, namun berpengaruh positif melalui peningkatan *work life-balance* dan pengurangan stres kerja (Patricia et al., 2025). Temuan serupa juga ditemukan oleh Farikhul Muafiq, dkk yang menyatakan bahwa *work-life balance* menjadi mediator utama dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan selama penerapan WFH (Muafiq et al., 2025).

Penelitian lain juga memperlihatkan bahwa *work-life balance* merupakan faktor penting dalam keberhasilan implementasi WFH. Ricky Adrianto Satria Wibowo dan Salim Siregar menemukan bahwa pengaruh langsung WFH terhadap produktivitas tidak signifikan, namun *work-life balance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Wibowo & Siregar, 2022). Andika Wulan Febriani, dkk. dalam studi *systematic literature review* menyimpulkan bahwa WFH membantu mengurangi kelelahan emosional dan meningkatkan kepuasan kerja melalui terciptanya keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (Febriani et al., 2023). Penelitian Farikhul Muafiq, dkk juga menegaskan bahwa pengelolaan WFH yang baik dapat mengurangi stres kerja dan menjaga energi karyawan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas (Muafiq et al., 2025).

Meskipun demikian, beberapa penelitian mengungkapkan bahwa WFH tidak selalu berdampak positif terhadap produktivitas maupun kesejahteraan karyawan. Tuwinanto dan Dedi Rianto Rahadi menjelaskan bahwa efektivitas WFH sering kali terganggu oleh jaringan internet yang tidak stabil dan suasana rumah yang kurang kondusif (Tuwinanto & Rahadi, 2021). Penelitian Dedi Rianto Rahadi dan Tuwinanto juga menunjukkan adanya dilema dalam penerapan WFH, di mana karyawan merasa lebih bahagia karena dapat berkumpul bersama keluarga, namun mengalami penurunan kinerja akibat keterbatasan fasilitas kerja di rumah (Rahadi & Tuwinanto, 2021).

Dampak negatif WFH terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan juga ditemukan dalam beberapa penelitian lainnya. Lilis Novianti menjelaskan bahwa WFH berisiko menimbulkan *burnout* akibat kaburnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Novianti, 2024). Penelitian Anggara Ibn Sidharta L., dkk. menemukan bahwa meskipun 60%

responden merasa lebih produktif selama WFH, terdapat korelasi negatif terhadap kesejahteraan mental akibat beban kerja berlebih. Selain itu, sebagian responden mengalami gangguan kesehatan fisik seperti sakit punggung dan kelelahan mata akibat bekerja terlalu lama di depan perangkat digital (Sidharta et al., 2025).

Tekanan psikologis selama WFH juga ditemukan pada kelompok pekerja tertentu. Penelitian Raden Ayu Aminah Rizkia Pupita Sari, dkk. menunjukkan bahwa karyawan rentan mengalami *digital fatigue* dan tekanan kerja ganda antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga sehingga produktivitas kerja menurun (Sari et al., 2025). Penelitian Annie Faaroek turut menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dan jam kerja tanpa batas selama WFH dapat memicu *burnout* serta meningkatkan *turnover intention* karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak diimbangi dengan pengelolaan beban kerja yang baik justru dapat menurunkan kesejahteraan karyawan (Faaroek, 2020).

Berdasarkan 19 artikel yang dianalisis dalam penelitian ini, mayoritas penelitian mengungkapkan bahwa *Work From Home* (WFH) memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Sebanyak 17 artikel atau sekitar 89,5% menyatakan bahwa penerapan WFH mampu meningkatkan produktivitas kerja, fleksibilitas waktu, *work-life balance*, kepuasan kerja, serta kenyamanan karyawan dalam bekerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sistem kerja fleksibel waktu, *work-life balance*, kepuasan kerja, serta kenyamanan karyawan dalam bekerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sistem kerja fleksibel dapat memberikan manfaat yang signifikan apabila didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman, teknologi yang memadai, dan pengelolaan kerja yang baik. Namun, terdapat 2 artikel atau sekitar 10,5% yang menunjukkan bahwa WFH memberikan dampak negatif terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Dampak negatif tersebut umumnya berkaitan dengan munculnya *burnout*, *digital fatigue*, stres kerja, keterbatasan interaksi sosial, serta kondisi rumah yang kurang mendukung aktivitas kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi WFH sangat dipengaruhi oleh kondisi individu, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi dalam mengelola sistem kerja jarak jauh.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi *Work From Home*

Faktor pendukung *Work From Home* antara lain:

- a. Fleksibilitas waktu kerja membantu meningkatkan *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan fokus dan efektivitas kerja.
- c. Dukungan teknologi yang memadai memperlancar pelaksanaan pekerjaan selama WFH.

- d. Manajemen waktu yang baik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
- e. WFH menunjang terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.
- f. Pengurangan waktu dan biaya perjalanan kerja dapat mengurangi kelelahan karyawan.
- g. Dukungan organisasi dan kebijakan perusahaan mendukung keberhasilan implementasi WFH.
- h. Kemampuan mengelola stres membantu menjaga produktivitas selama bekerja dari rumah.
- i. Pemanfaatan teknologi digital meningkatkan efisiensi dan komunikasi kerja.
- j. Minimnya gangguan lingkungan kantor dapat meningkatkan fokus kerja individu.

Sedangkan faktor penghambat *Work From Home* meliputi:

- a. Lingkungan rumah yang kurang kondusif dapat mengganggu konsentrasi kerja.
- b. Keterbatasan fasilitas kerja menghambat efektivitas pekerjaan selama WFH.
- c. Jaringan internet yang tidak stabil menghambat komunikasi dan penyelesaian pekerjaan.
- d. Kurangnya interaksi sosial dapat menurunkan keterikatan karyawan dengan organisasi.
- e. Kesulitan koordinasi tim menyebabkan pekerjaan kolaboratif menjadi kurang efektif.
- f. *Burnout* atau *digital fatigue* dapat menurunkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.
- g. ketidakjelasan batas antara waktu dengan kehidupan pribadi memicu stres kerja.
- h. Beban kerja ganda meningkatkan tekanan psikologis karyawan selama WFH.
- i. Penurunan kesehatan mental dapat terjadi akibat isolasi sosial dan tekanan kerja.
- j. Produktivitas pada pekerjaan tertentu cenderung menurun saat dilakukan secara jarak jauh.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan berbagai penelitian, *Work From Home* (WFH) memberikan dampak positif maupun negatif terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. WFH dapat meningkatkan fleksibilitas, efisiensi waktu, dan *work life balance* yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Namun, WFH juga berpotensi menimbulkan *burnout*, stres kerja, *digital fatigue*, serta berkurangnya interaksi sosial jika tidak dikelola dengan baik. Efektivitas WFH dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan rumah, serta dukungan organisasi dan teknologi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan kerja yang adaptif dengan menyediakan dukungan teknologi, komunikasi yang efektif, dan program kesehatan mental bagi karyawan. Sementara itu, karyawan perlu

meningkatkan kemampuan manajemen waktu dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Model kerja *hybrid* dapat menjadi alternatif yang lebih seimbang karena menggabungkan fleksibilitas WFH dengan manfaat interaksi dan kolaborasi di tempat kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Bueti, A. (2022). Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif dan Produktivitas Pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Syariah (JIEMAS)*, 1(3), 1–60. <https://jiemas.stai-dq.org/index.php/home/article/view/3/64>
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi* (S. M. Subakti (ed.)). CV Jejak. <https://books.google.co.id/books?id=IH3-DwAAQBAJ>
- Chairani, A. R., Karunia, C. A. A., & Pahlevi, M. G. F. (2026). Analisis Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 3(2), 337–345. <https://journal.hasbaedukasi.co.id/index.php/jurmie/article/view/1684>
- Faarook, A. (2020). Pengaruh Job Demand Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan Work From Home. *Forum Ilmiah*, 17(3), 384–396. https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-20202-11_1345.pdf
- Fauzi, A., Satris, R., & Estiningsing. (2022). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja dan Produktivitas Karyawan di Masa Pandemi COVID 19. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 204–219. <https://media.neliti.com/media/publications/525755-none-e24e5c9a.pdf>
- 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://pdfs.semanticscholar.org/2ffc/ed6a0c439da2d6d7046057b57dbdf986124c.pdf>
- Gunawan, Y. M., Astuti, S. Y., Darojat, I., Rosid, M. A., Isrok, Utomo, E. N., Muljadi, Hasan, M., Sudarmanto, E., Fazira, R., Zatira, D., & Majid, A. (2025). *Human Capital Management in the Society 5.0 Era* (P. Susilo & Hamdani (eds.); 1st ed.). Minhaj Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=Ec6kEQAAQBAJ>
- Hudiyah, D., Sukasih, A. S., Baskoro, S. E., Sawitri, I., Butarbutar, M., Hadiansyah, A., Budiyanto, Mahendra, S., Ardyansyah, F., Yanto, S., Pratami, A., & Ahmad Adrian Hanafiyah. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Ajar* (A. Minarsi (ed.); 1st ed.). Star Digital Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=md6gEQAAQBAJ>
- Kosasih, Paramarta, & Kosasih, A. L. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kontemporer Isu-Isu Kontemporer dan Strategi SDM*. CV Rey Media Grafika. <https://books.google.co.id/books?id=pNhYEQAQBAJ>
- Muafiq, F., Kharis, A. J., & Mulyapradana, A. (2025). Dampak Kebijakan Work From Home Terhadap Work-Life Balance, Produktivitas, dan Kepuasan Kerja Karyawan Era Digital. *Jurnal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(4), 3132–3157. <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/view/4009/2869>

- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://journal.bappenas.go.id/index.php/jpp/article/view/119/81>
- Novianti, L. (2024). Analisis Teoritis Tren Work From Home di Era Digital : Kelebihan dan Kekurangan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(1), 31–40. <https://www.ojs.pseb.or.id/index.php/jmh/article/view/656/515>
- Pasaribu, J., & Anshori, M. I. (2021). Penerapan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia). *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 409–423. https://inobis.org/ojs/index.php/jurnal-inobis/article/view/193?utm_source=chatgpt.com
- Patricia, A., Fauzan, R., & Jaya, A. (2025). Pengaruh Work From Home Terhadap Job Satisfaction Karyawan Remote: Peran Work-Life Balance dan Work Stres. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 14(1), 75–89. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/view/4944/2793>
- Rahadi, D. R., & Tuwinanto. (2021). Dilema Work From Home Dimasa Pandemi Studi Kawasan Industri Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 19(1), 63–76. <https://media.neliti.com/media/publications/470501-none-72760ec8.pdf>
- Salman, R. S., Tahir, R., Muttaqin, Z., & others. (2024). Sistem Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT ABC. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2), 199–209. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/58714>
- Sari, R. A. A. R. P., Putra, F. I. F. S., Suryawijaya, T. W. E., Reza, A., & Kristina, E. (2025). Kerja di Rumah Tapi Tertekan: Implikasi Work From Home, Tekanan Kerja, Kelelahan Digital Terhadap Produktivitas Generasi Sandwich. *MODUS*, 37(2), 282–299. <https://ojs.uajy.ac.id/index.php/modus/article/view/11383>
- Shabuur, M. I., & Mangundjaya, W. L. (2020). Pengelolaan Stres dan Peningkatan Produktivitas Kerja Selama Work From Home Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2), 93–109. <https://doi.org/10.24843/JPU.2020.v07.i02.p.09>
- Sidharta, A. I., Fauzan, A., Ashar, M., & Firdaus, V. (2025). Evaluation of Work From Home Program: A Study of Productivity and Well-being Employee. *JENIUS: Scientific Journal, Human Resource Management*, 8(2), 186–190. https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/44949?utm_source=chatgpt.com
- Soraya, E. (2025). *Peningkatan Kinerja: Kedisiplinan dan Fleksibilitas*. UNJ Press. <https://books.google.co.id/books?id=RZG-EQAAQBAJ>
- Sutrisno, E. R., Lengkong, V. P. K., Nelwan, O. S., & Dotulong, L. O. H. (2022). *Pelaksanaan Sistem Kerja Work From Home Bagi Aparatur Sipil Negara* (B. Tewal (ed.); 1st ed.). Uwais Inspirasi Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=n4yIEAAAQBAJ>
- Tampubolon, F. T. (2026). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial di PT Ruang Guru Indonesia. *MUSYTARI: Neraca Manajemen, Ekonomi*, 25(2). <https://cibinstitute.id/index.php/musytari/article/view/6674/5902>

- Tuti, R. W. D. (2020). Analisis Implementasi Kebijakan Work From Home pada Kesejahteraan Pengemudi Transportasi Online di Indonesia. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 3(1), 73–85. <https://scispace.com/pdf/analisis-implementasi-kebijakan-work-from-home-pada-4u5lqp9jqz.pdf>
- Tuwinanto, & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home Dimasa Pandemi, Efektifkah? *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 86–95. <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/article/view/2736>
- Wahib, M. (2025). “Dampak Work from Home terhadap Kinerja Karyawan dan Strategi MSDM di Masa Pasca-Pandemi.” *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Bisnis (JUMASIS)*, 1(2), 40–45. <https://ijemabetsos.com/index.php/JUMASIS/article/view/36/63>
- Wibowo, R. A. S., & Siregar, S. (2022). Peran Work From Home dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 75–81. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/462/323>