

Analisis Efektivitas *Remote Working Outcome* Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Start-Up X

Viona Clarissa¹, Maya Irjayanti²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia vionaclarissa@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia mayairjayanti@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Setelah kasus Covid-19 menurun, *remote working* tetap populer terutama di sektor IT dan pendidikan karena organisasi menyadari berbagai manfaatnya. Metode *remote working* juga dinilai dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga memungkinkan fleksibilitas waktu dan lokasi. Tujuan dilakukannya penelitian untuk menganalisis efektivitas dari metode *remote working* yang dilakukan pada Start-up X sebagai objek penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan melakukan wawancara semi-struktur kepada 4 orang narasumber yang memahami kondisi dari objek penelitian. Sehingga hasilnya bersifat kontekstual dan tidak ditujukan untuk digeneralisasikan ke perusahaan lain yang memiliki sistem kerja, skala, atau sektor industri yang berbeda. Transkrip wawancara selanjutnya dilakukan analisis dengan menggunakan bantuan NVivo 15 untuk mempermudah proses organisasi data yang didapatkan dari berbagai narasumber. Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor pendukung keberhasilan penerapan *remote working* adalah tersedianya sarana komunikasi yang memadai, keterlibatan perusahaan dalam menciptakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan (*work-life balance*), penyediaan perangkat lunak pendukung, serta dukungan penuh dari perusahaan pada penyediaan teknologi. Secara keseluruhan, *remote working* yang diterapkan oleh Start-up X memberikan dampak baik terhadap kinerja perusahaan, baik dari segi efisiensi, efektivitas kerja tim, maupun kepuasan klien. Temuan ini memperlihatkan bahwa keberhasilan penerapan *remote working* sangat ditentukan oleh kombinasi antara dukungan teknologi, lingkungan yang sehat, dan sistem komunikasi yang terbuka dan kolaboratif.

Kata Kunci: *Remote Working*, Komunikasi, *Work-Life Balance*, Produktivitas, Fasilitas Teknologi, Kinerja Perusahaan

I. PENDAHULUAN

Munculnya istilah *social distancing* atau *physical distancing* ketika pandemi COVID-19 dengan membatasi diri dalam melakukan kontak langsung dan interaksi serta kegiatan di luar rumah dan aktivitas yang melibatkan banyak orang, sehingga akibatnya perkantoran menerapkan skema bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH). Petinggi perusahaan harus mengambil keputusan penting sehingga mendorong adopsi kerja jarak jauh atau yang dikenal juga dengan *Work From Home* (WFH) (Khan dkk., 2022). Setelah kasus Covid-19 menurun, metode kerja *work from home* (WFH) atau *remote working* tetap populer, terutama di sektor seperti IT dan pendidikan, di mana organisasi menyadari manfaatnya seperti mampu untuk mempertahankan produktivitas, mendorong kolaborasi, dan menghemat sumber daya, yang berkontribusi pada keberlanjutan (Raj dkk., 2023). Masa depan internet yang bergerak maju menjadi peran penting pada berbagai sektor (Alamsyah dkk., 2024).

Dengan banyaknya perusahaan yang beralih ke model kerja *hybrid* menunjukkan bahwa masa depan kerja jarak jauh atau *remote working* akan semakin baik (Zakiyah, 2024). Untuk mencapai tujuan dan adanya strategi, dibutuhkan bantuan teknologi (Alamsyah dkk., 2022). Penerapan *remote working* memberikan beberapa manfaat kepada perusahaan seperti meningkatkan produktivitas karena komunikasi yang dijalankan lebih efektif dan minim akan distraksi, mengurangi biaya sewa kantor sehingga menghemat biaya dengan lebih besar, mengurangi biaya peralatan dan perlengkapan kantor, dapat mengakses SDM yang berkualitas dari berbagai daerah (Iskandar, 2023). Dengan melakukan kerja *remote*, perusahaan biasanya akan meminjamkan fasilitas kepada karyawannya seperti perangkat pendukung atau laptop untuk melakukan pekerjaan dan fasilitas pendukung untuk mengakses internet, selain itu juga memberikan asuransi kesehatan mental kepada karyawan sehingga dapat mendukung proses WFH berjalan dengan lancar (Farhansyah, 2021).

Penelitian ini mengkaji efektivitas *remote working outcome* terhadap kinerja perusahaan karena kinerja merupakan indikator utama yang mencerminkan seberapa efektif suatu organisasi mencapai tujuannya (Raj dkk., 2023). Dalam konteks Start-up X, kinerja menjadi faktor vital untuk memastikan daya saing, keberlangsungan

perusahaan, dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Dengan meningkatnya adopsi sistem kerja jarak jauh (*remote working*), perusahaan perlu memahami bagaimana hasil dari penerapan sistem *remote working* berpengaruh terhadap produktivitas, efisiensi, dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Raj dkk., 2023). Oleh karena itu, fokus pada kinerja perusahaan memungkinkan penelitian ini memberikan gambaran nyata tentang dampak strategis dari kebijakan kerja jarak jauh yang diterapkan perusahaan. Berdasarkan (Raj dkk., 2023) *remote working* mencakup berbagai aspek seperti efektivitas komunikasi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), tingkat produktivitas individu maupun tim, serta ketersediaan dan pemanfaatan fasilitas teknologi. Keempat aspek ini secara langsung maupun tidak langsung memiliki implikasi terhadap kinerja perusahaan. Misalnya, komunikasi yang kurang efektif dapat memperlambat proses pengambilan keputusan, sementara teknologi yang memadai dapat meningkatkan efisiensi kerja, begitu pula dengan *work-life balance* yang baik dapat menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja, yang akhirnya berdampak pada produktivitas jangka panjang (Yuannisa, 2022).

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Operasi

Dalam penerapannya, manajemen operasional di lingkungan kerja jarak jauh menekankan koordinasi yang efektif, penggunaan teknologi komunikasi, dan pengelolaan produktivitas karyawan (Heizer dkk., 2020). . Perusahaan *startup* berfokus pada pencapaian target dan mengharapkan pertumbuhan dengan menghasilkan keuntungan dalam waktu yang sudah ditentukan (Ilham, 2023). Meskipun bentuk organisasi dan aktivitasnya berubah, manajemen operasional tetap menjadi elemen kunci dalam memastikan efisiensi dan pencapaian tujuan strategis (Heizer dkk., 2020).

B. Sepuluh Keputusan Manajemen Operasi

Seorang manajer akan melakukan fungsi dasar dari proses manajemen, seperti melakukan perencanaan, pengorganisasian, penentuan jajaran staf, pengarahan, dan pengendalian. Dengan adanya sepuluh keputusan OM Strategis (*ten strategis OM decision*) akan membantu untuk keberhasilan pencapaian pada masing-masing fungsi proses (Heizer dkk., 2020).

C. Sumber Daya Manusia dan Desain Pekerjaan

Menurut Heizer dkk. (2020) aspek ini adalah bagian penting dalam sistem dan memerlukan pendekatan efektif untuk merekrut, memotivasi serta mempertahankan tenaga kerja yang memiliki keahlian yang sesuai. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas, mendefinisikan kebutuhan tenaga kerja dengan jelas dan menerapkan sistem kompensasi yang adil serta dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan (Heizer dkk., 2020). Dalam penelitian Purnomo dkk. (2021) salah satu desain kerja yang populer adalah *flexitime* atau waktu kerja *fleksibel* . Dengan sistem ini, karyawan diberikan kebebasan dalam batas tertentu untuk menentukan jadwal kerja mereka sendiri serta dengan kebijakan ini memberikan otonomi dan kebebasan yang lebih besar bagi karyawan (Heizer dkk., 2020 :443). Beberapa perusahaan melihat fleksibilitas waktu sebagai keuntungan tambahan yang tidak membebani biaya operasional, namun mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Heizer dkk., 2020 :443). Implementasi sistem kerja yang efektif memerlukan perencanaan yang cermat dan pengambilan keputusan strategis, memastikan keseimbangan yang harmonis antara banyak faktor (Irijayanti dkk., 2025).

D. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan proses dari merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengendalikan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan bersama dengan menggunakan sumber daya manusia dan *resource* lainnya (Azizah, 2021). Selain itu, manajemen kinerja juga membantu dalam meningkatkan keterampilan dasar, mendukung perbaikan berkelanjutan, memfasilitasi perencanaan karier, dan menjaga tenaga kerja terampil agar tetap bertahan (Azizah, 2021). Manajemen kinerja lebih berorientasi pada perencanaan kinerja di masa depan dan peningkatan proses kerja, dibandingkan sekadar penilaian kinerja di masa lalu. Penilaian ini dilakukan berdasarkan kesepakatan mengenai peran, tujuan, serta perbaikan kinerja yang terus menerus (Azizah, 2021). Dalam perkembangannya, manajemen kinerja saat ini lebih menekankan pada *front-end planning* daripada *back-end review*. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan dan evaluasi kinerja dimulai sejak awal kegiatan dan terus berlangsung sepanjang proses, bukan hanya dilakukan pada akhir kegiatan (Azizah, 2021).

E. *Remote Working* / Kerja Jarak Jauh

WFH menjadi bagian dari “*new normal*”, dan meskipun kasus Covid-19 menurun, banyak orang tetap tertarik menjalankan pola kerja ini (Ismail & Sekarsari, 2022; Morikawa, 2022). Oleh karena itu, penerapan budaya kerja jarak jauh atau *Work From Home* (WFH) menjadi solusi yang sangat diperlukan untuk menghadapi krisis ekonomi (Ismail & Sekarsari, 2022). Dengan menggunakan penerapan *Work From Home* (WFH) juga menghadirkan beberapa tantangan, seperti keterbatasan keterampilan teknologi di kalangan pekerja, masalah keamanan data, tekanan akibat berkurangnya interaksi langsung dengan rekan kerja, serta keraguan pemberi kerja terhadap kualitas hasil pekerjaan (Raj et al., 2023). Meskipun terdapat beberapa tantangan dalam penerapannya, banyak karyawan yang lebih memilih bekerja dengan cara WFH karena memberikan berbagai keuntungan (Prihasnowo & Anggarini, 2024). Dengan adanya kemajuan teknologi yang mempengaruhi kemampuan dari organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya seperti pada industri teknologi informasi dan berbagai industri lainnya (Raafi et al., 2023). Tantangan utama yang muncul selama krisis meliputi kurangnya pengalaman dalam kerja jarak jauh serta kesulitan dalam memisahkan peran profesional dan pribadi saat bekerja dari rumah.

F. Kinerja Perusahaan

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh setiap individu untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Kinerja perusahaan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu upaya untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal dan tidak melanggar hukum, serta tidak bertentangan dengan moral dan juga etika (Yuannisa, 2022). Sistem kerja fleksibel seperti WFH memiliki potensi memberikan peluang sekaligus tantangan bagi perusahaan (Saputra & Hadi, 2024). Penelitian juga menunjukkan bahwa penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dapat membantu perusahaan mengurangi biaya operasional, yang pada akhirnya menjadi indikator peningkatan kinerja organisasi (Vieta & Erdsiek, 2020).

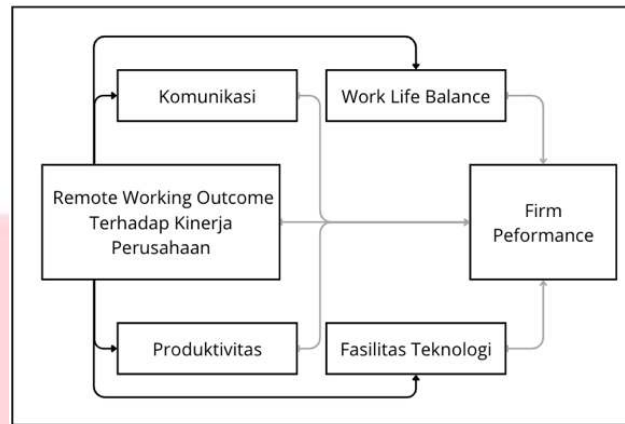
Para ahli menyarankan bahwa kemampuan digital perusahaan yang baik, baik dalam kondisi krisis maupun situasi normal, mampu meningkatkan performa perusahaan melalui fleksibilitas kerja dan pengurangan biaya operasional (Raj et al., 2023). Kualitas lingkungan kerja dapat ditentukan jika karyawan berusaha untuk mendapatkan lingkungan kerja yang berkualitas sehingga dapat unggul dan efektif (Kusumaningrum et al., 2024). Sehingga kinerja perusahaan akan meningkat jika karyawannya mendapatkan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas yang sebanding (Widjaja et al., 2021). Selain itu, manajemen perlu berperan lebih aktif dalam meningkatkan lingkungan kerja dan proses operasional agar kualitas produk atau layanan yang dihasilkan oleh perusahaan dapat terus ditingkatkan (Ambarwati & Supardi, 2021).

G. WFH dan Kinerja Perusahaan

Penelitian yang dilakukan Raj et al. (2023) juga menunjukkan bahwa pengaruh WFH terhadap kinerja perusahaan masih perlu dikaji lebih mendalam, karena bukti yang mendukung manfaatnya masih terbatas. Penelitian Stoker et al. (2022) menyoroti bagaimana WFH selama krisis memengaruhi perilaku kepemimpinan dan persepsi terhadap kualitas serta produktivitas manajer di berbagai tingkat organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian manajer mulai mengurangi kontrol dan lebih banyak mendelegasikan tugas, yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas dan persepsi kualitas kepemimpinan. Transformasi digital menjadi faktor pendukung utama dalam penerapan *remote working* secara efektif, karena secara drastis mengubah berbagai aspek kehidupan, tidak hanya dalam ranah formal seperti dunia kerja, tetapi juga dalam kehidupan pribadi (Fariska et al., 2022). Produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan dengan mendorong transparansi sehingga proses bisnis menjadi lebih efisien (Alamsyah & Syahrir, 2023).

Namun, tidak semua karyawan merasakan hal yang sama, terutama mereka yang bekerja di bawah manajer tingkat bawah justru merasakan penurunan pendelegasian (Stoker et al., 2022). Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas WFH sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya selama masa krisis (Stoker dkk., 2022). Dengan menerapkan metode *remote working*, perusahaan dapat menghemat biaya operasional, sementara karyawan merasa lebih nyaman bekerja dari lingkungan mereka sendiri tanpa harus menghadapi kendala perjalanan menuju kantor atau tuntutan untuk selalu hadir tepat waktu (Yang et al., 2023). Selain itu, dengan adanya dorongan untuk menjaga transparansi sehingga produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan (Alamsyah & Syahrir, 2023).

H. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Raj et al. (2023)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raj et al. (2023) untuk mengetahui hubungan antara hasil dari kerja jarak jauh (*remote working*) serta mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini mengadopsi kerangka pemikiran oleh Raj et al. (2023) dengan persamaan tujuan untuk mencari tahu efektivitas *remote working* dengan kinerja perusahaan namun memiliki perbedaan pada objek penelitian serta pada metode penelitian. Penelitian ini menggunakan objek penelitian Start-up X dan menggunakan metode kualitatif.

Kerangka pemikiran pada penelitian ini seperti pada Gambar 1 dengan mengidentifikasi 4 aspek utama yang menjadi dimensi *remote working*, yaitu komunikasi, *work-life balance* (WLB), produktivitas, dan akses teknologi. Keempat aspek ini menjadi faktor utama untuk memahami efektivitas dari *remote working* yang berdampak pada kinerja perusahaan (*firm performance*).

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam penerapan sistem *remote working* terhadap kinerja perusahaan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara semi-struktur guna menggali informasi secara lebih mendalam kepada seluruh narasumber untuk memberikan pandangan, pengalaman, serta gagasan terkait praktik *remote working* pada objek penelitian. Serta pemilihan narasumber dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, informan yang dipilih berdasarkan pengalaman serta pemahamannya terhadap konteks dan kebijakan kerja perusahaan.

Sumber data yang digunakan berasal dari data primer, dan proses pengumpulan dilakukan dalam kondisi *natural setting* dengan mengandalkan teknik wawancara sebagai metode utama. Validitas data dalam penelitian ini diukur dari sejauh mana data mencerminkan kenyataan yang sesungguhnya di lapangan. Semua data yang diperoleh dicatat secara detail dan kemudian dilakukan proses reduksi untuk merangkum informasi yang relevan. Digunakan *software NVivo 15* untuk memudahkan pengorganisasian data yang didapatkan selama melakukan penelitian, dengan melakukan proses pengkodean, klasifikasi tema, dan visualisasi hasil wawancara. Proses ini dilakukan secara berulang untuk memastikan keandalan dan konsistensi data, termasuk dengan membaca ulang dan memberi kode terhadap setiap kutipan dari narasumber.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap empat narasumber (N1–N4), diperoleh berbagai temuan yang menguatkan bahwa:

A. Hubungan Komunikasi dengan Kinerja Perusahaan

Hubungan antara komunikasi dan kinerja perusahaan menjadi salah satu aspek penting berdasarkan wawancara yang dilakukan. Komunikasi yang efektif terbukti memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan penerapan metode *remote working*, capaian *timeline* proyek, hingga kepuasan klien. Para narasumber sepakat bahwa komunikasi terbuka yang dilakukan secara intens, baik secara formal maupun non-formal, sangat penting dalam mendukung kelancaran pekerjaan. Dengan adanya platform seperti Gather, komunikasi menjadi lebih efektif dan aktif, baik antar rekan kerja maupun dengan atasan hal ini mengungkapkan bahwa *remote working*

membutuhkan alat penunjang komunikasi agar tetap berjalan efektif. Narasumber menekankan bahwa komunikasi di Start-up X tidak terhambat meskipun dilakukan secara jarak jauh karena adanya ruang diskusi yang mudah diakses serta budaya keterbukaan dari atasan hingga *founder*. Narasumber juga menyampaikan bahwa komunikasi yang hampir tidak pernah terputus membantu menjaga konsistensi kerja dan mempermudah diskusi baik dengan tim maupun *team-lead*.

Dari sisi perusahaan, komunikasi yang baik memegang peran penting dalam menjamin pencapaian target, efektivitas kerja tim, serta meminimalisir kesalahpahaman akibat jarak. N1 dan N4 menyoroti pentingnya *daily update* dan *end of day reporting* sebagai upaya menjaga transparansi dan kesinambungan kerja, terutama antar tim Indonesia dan Amerika Serikat. *Feedback* rutin dan evaluasi kinerja melalui komunikasi langsung dengan *founder* atau *team-lead* juga membantu meningkatkan performa individu dan tim secara menyeluruh. Komunikasi yang dilakukan dengan frekuensi optimal tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja dan kenyamanan karyawan, tetapi juga menjaga *timeline* proyek serta mempertahankan kepercayaan klien. Selain itu, komunikasi yang terbuka menciptakan rasa aman dan kepercayaan antar anggota tim. Ketika karyawan merasa didengar dan leluasa menyampaikan pendapat, proses kerja menjadi lebih terarah dan minim konflik. Budaya komunikasi yang dibangun di Start-up X mendorong kolaborasi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta membuat karyawan merasa dihargai—yang pada akhirnya berdampak positif terhadap motivasi kerja dan kontribusi terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

B. Hubungan *Work-Life Balance* dengan Kinerja Perusahaan

Work-life balance merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan para narasumber, terlihat bahwa perusahaan Start-up X secara aktif mendukung upaya karyawan untuk menjaga keseimbangan tersebut. Dukungan ini ditunjukkan melalui berbagai aspek, mulai dari budaya kerja yang tidak menekan, fleksibilitas dalam pengaturan waktu, hingga perhatian terhadap kesehatan mental karyawan. Salah satu bentuk dukungan nyata dari perusahaan adalah menciptakan lingkungan kerja yang menghargai batas antara waktu kerja dan waktu pribadi. Perusahaan tidak menuntut karyawan untuk bekerja secara berlebihan dan mendorong mereka untuk menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Hal ini berdampak pada meningkatnya kenyamanan kerja, yang kemudian mempengaruhi motivasi dan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam konteks ini, kenyamanan dan suasana kerja yang mendukung memberikan efek positif terhadap efektivitas dan produktivitas kerja. Perhatian terhadap kesehatan mental pun menjadi aspek penting dalam menjaga kinerja individu. Start-up X menyediakan dukungan baik secara formal maupun non-formal, seperti asuransi kesehatan mental dan lingkungan kerja yang suportif. Lingkungan kerja yang terbuka dan rekan kerja yang saling peduli menciptakan suasana kondusif yang membantu mencegah kelelahan mental (*burnout*) dan menjaga stabilitas performa kerja jangka panjang.

Perusahaan juga menunjukkan komitmen terhadap keseimbangan kerja melalui kebijakan minim lembur dan jam kerja yang konsisten. Para narasumber menyampaikan bahwa lembur bukan merupakan budaya yang dianjurkan di Start-up X; jika terjadi, lembur akan dijadikan bahan evaluasi untuk merefleksikan manajemen waktu dan beban kerja. Dengan demikian, efisiensi kerja dapat dijaga tanpa mengorbankan waktu pribadi karyawan. Selain itu, Start-up X juga mendorong pengembangan diri melalui pemberian anggaran tahunan untuk peningkatan keterampilan, mencerminkan fokus pada pertumbuhan jangka panjang karyawan. Dampak dari penerapan *work-life balance* yang baik terlihat dalam peningkatan kinerja perusahaan. Narasumber menyampaikan bahwa proyek dapat diselesaikan tepat waktu tanpa mengorbankan kualitas. Efisiensi proses kerja, komunikasi efektif melalui platform digital, serta *feedback* rutin dari atasan turut menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan tim yang lebih terorganisir. Klien pun menunjukkan kepuasan terhadap hasil kerja tim, bahkan menambah jumlah proyek yang diberikan. Ini menunjukkan bahwa strategi menjaga *work-life balance* tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga berdampak positif terhadap reputasi dan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tidak hanya menghasilkan karyawan yang lebih sehat dan bahagia, tetapi juga tim yang produktif dan hasil kerja yang optimal, sehingga menjadi strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

C. Hubungan Produktivitas dengan Kinerja Perusahaan

Produktivitas karyawan yang tinggi berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan para narasumber, skema kerja jarak jauh yang diterapkan oleh Start-up X tidak hanya memungkinkan fleksibilitas dalam bekerja, tetapi juga mendorong peningkatan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas. Faktor utama pendorong produktivitas ini adalah fleksibilitas waktu kerja, di mana

karyawan diberikan kebebasan untuk menentukan ritme kerja mereka sendiri selama hasil kerja dan komunikasi tetap terjaga. Hal ini memberikan ruang bagi individu untuk bekerja pada waktu paling produktif bagi mereka tanpa tekanan jam kerja yang kaku. Tidak adanya waktu tempuh (*commute*) juga membuat karyawan bisa langsung fokus, sehingga mempercepat proses kerja dan pencapaian target. Perencanaan proyek yang dilakukan secara terstruktur sejak awal menjadi landasan penting dalam menjaga kestabilan produktivitas. Selain itu, penggunaan AI serta platform digital seperti Jira, Gather, dan alat kolaborasi daring lainnya turut memperkuat koordinasi dan efisiensi kerja, memungkinkan tugas diselesaikan lebih cepat dengan beban kerja yang lebih ringan.

Di sisi lain, budaya kerja yang positif dan suportif menjadi fondasi dalam menjaga semangat kerja tim. Kebebasan dalam menyampaikan ide, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, serta pendekatan kerja yang menyenangkan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Start-up X juga memfasilitasi interaksi tatap muka secara berkala untuk memperkuat ikatan antar tim dan menghindari renggangnya komunikasi dalam kerja jarak jauh. Hubungan antara produktivitas dan kinerja perusahaan tampak nyata dari keberhasilan tim dalam menyelesaikan proyek sesuai *timeline* tanpa mengorbankan kualitas. Hal ini membuat perusahaan lebih responsif terhadap kebutuhan klien, dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Selain itu, budaya evaluasi yang terbuka memungkinkan setiap anggota tim memberikan *feedback* kepada atasan maupun *founder*, yang memperkuat manajemen kinerja dan mendorong perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, produktivitas tinggi yang lahir dari fleksibilitas, perencanaan matang, pemanfaatan teknologi, serta budaya kerja yang mendukung, berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan, kepuasan klien, dan pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan.

D. Hubungan Fasilitas Teknologi dengan Kinerja Perusahaan

Fasilitas teknologi yang disediakan oleh perusahaan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Fasilitas ini mencakup penyediaan perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*) yang menunjang kegiatan operasional harian, seperti laptop, serta *software* pendukung seperti Gather, Slack, ChatGPT, Cursor, dan *tools* manajemen proyek seperti Jira. Seluruh alat ini menjadi fondasi utama dalam memastikan kelancaran kerja karyawan dari lokasi yang berbeda. Ketersediaan *software* untuk komunikasi dan dokumentasi juga menjaga efektivitas koordinasi, terutama dalam konteks *remote working*. Platform seperti Gather dan Slack memungkinkan komunikasi *real-time* untuk menghindari miskomunikasi, sedangkan dokumentasi melalui Jira dan Google Docs membantu memastikan setiap pekerjaan tercatat dan terpantau dengan baik. Semua ini berdampak langsung pada ketepatan penyelesaian proyek, efisiensi kerja, dan akurasi dalam evaluasi kinerja sebagaimana tercermin dalam tema kinerja perusahaan.

Ketanggapan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pengadaan teknologi juga menunjukkan komitmen manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan suportif. Permintaan perangkat tambahan yang langsung disetujui oleh *founder* dan cepat direalisasikan menciptakan kepercayaan dan rasa aman dalam bekerja. Hal ini memberikan dampak positif terhadap pencapaian *timeline* proyek serta kualitas hasil kerja yang diakui oleh klien. Selain itu, pemanfaatan AI dalam proses kerja harian memperlihatkan bahwa perusahaan tidak hanya menyediakan teknologi dasar, tetapi juga mendorong inovasi kerja yang adaptif terhadap perkembangan zaman. Pendekatan ini memberikan keunggulan kompetitif dan mempercepat penyelesaian tugas tanpa mengorbankan kualitas, yang terbukti dari meningkatnya jumlah proyek dari klien. Meskipun akses internet tidak sepenuhnya disediakan oleh perusahaan, para karyawan tetap dapat bekerja secara optimal berkat infrastruktur pribadi yang memadai.

E. Analisis Hubungan *Remote Working Outcome* Terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, ditemukan bahwa kinerja perusahaan tidak hanya ditentukan oleh hasil akhir, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh proses dalam penerapan *remote working*. Aspek-aspek seperti efektivitas komunikasi, *work-life balance*, produktivitas individu dan tim, serta penyediaan fasilitas teknologi menjadi indikator utama dalam menilai dampak kerja jarak jauh terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Dalam konteks Start-up X, keempat aspek ini saling berhubungan dan menciptakan sistem kerja yang efisien, kolaboratif, dan mendukung kenyamanan kerja karyawan secara menyeluruh. Komunikasi yang terbuka dan terstruktur meminimalkan miskomunikasi, *work-life balance* menjaga kesehatan mental dan emosional karyawan, serta produktivitas meningkat melalui ritme kerja fleksibel dan pemanfaatan teknologi kerja yang tepat guna.

Penggunaan teknologi menjadi faktor penting dalam mendukung sistem *remote working* yang diterapkan. *Tools* seperti Gather, Slack, ChatGPT, dan Jira digunakan untuk mempermudah koordinasi, dokumentasi, hingga evaluasi kinerja. Perusahaan juga responsif dalam memenuhi kebutuhan perangkat keras dan *software* tambahan

untuk karyawan, sebagai bentuk dukungan langsung terhadap kelancaran pekerjaan. Meskipun belum seluruh fasilitas seperti internet disediakan sepenuhnya, mayoritas karyawan telah mampu mengatasinya secara mandiri. Dukungan ini menciptakan rasa aman dan mendorong efisiensi kerja, yang kemudian berdampak positif terhadap kualitas layanan kepada klien. Selain itu, produktivitas karyawan tetap terjaga berkat ritme kerja yang fleksibel dan perencanaan proyek yang matang. Budaya kerja yang suportif serta ruang diskusi yang terbuka juga mendorong kolaborasi tim secara efektif.

Secara keseluruhan, penerapan *remote working* di Start-up X telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Tidak hanya membantu karyawan bekerja secara lebih efektif dan tepat waktu, sistem ini juga memungkinkan efisiensi dari sisi biaya operasional kantor. Dana yang sebelumnya dialokasikan untuk gedung dan listrik kini dapat dialihkan untuk pengadaan perangkat kerja atau pengembangan keterampilan karyawan. Dengan berkurangnya energi dan waktu untuk perjalanan ke kantor, karyawan dapat lebih fokus menjalankan tugas. Hal ini selaras dengan penelitian Hastini dkk. (2024), yang menyatakan bahwa *remote working* dapat menghemat waktu dan biaya serta memberikan fleksibilitas kerja untuk meningkatkan fokus dan produktivitas. Oleh karena itu, *remote working* dapat dipandang sebagai strategi efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi di era digital.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 4 orang narasumber dari Start-up X dan berdasarkan 4 dimensi *remote working* yaitu, komunikasi, *work-life balance*, produktivitas, dan fasilitas teknologi, dapat disimpulkan bahwa penerapan *remote working* memberikan dampak yang baik terhadap kinerja perusahaan.

Komunikasi yang difasilitasi melalui platform digital seperti Gather dan Slack memungkinkan terjadinya interaksi rutin, baik formal maupun informal, serta memperkuat transparansi melalui kegiatan seperti *daily update* dan *end of day report*. Hal ini secara langsung berdampak pada kepercayaan klien dan pencapaian target proyek. Dari sisi *work-life balance*, kebijakan kerja yang tidak menuntut lembur serta adanya pemahaman dari tim dan atasan membuat karyawan merasa dihargai dan mampu menjaga kesehatan mental. Dukungan melalui lingkungan kerja yang suportif memperkuat kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap loyalitas dan performa kerja.

Produktivitas juga mengalami peningkatan dengan adanya fleksibilitas waktu kerja dan pengurangan *distraksi* yang biasanya terjadi di lingkungan kantor fisik. Karyawan merasa lebih fokus, nyaman, dan efisien karena didukung oleh perencanaan kerja yang matang sejak awal, serta penggunaan perangkat lunak seperti Jira, AI dan *tools* lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan secara sistematis. Ketersediaan perangkat kerja seperti laptop serta berbagai aplikasi kolaboratif membuat pekerjaan dapat diselesaikan tanpa hambatan teknis, serta tanggapan cepat dari perusahaan untuk pengadaan perangkat. Meskipun belum seluruh fasilitas seperti internet disediakan perusahaan, narasumber menunjukkan inisiatif untuk menyesuaikan secara mandiri, serta menyambut baik jika ke depannya perusahaan dapat memberikan subsidi sebagai bentuk apresiasi tambahan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil dari menggunakan *remote working* bukan hanya membantu mempertahankan performa organisasi, namun juga meningkatkan efisiensi biaya, memaksimalkan pemanfaatan teknologi, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pada Start-up X, penerapan sistem kerja ini telah terbukti mendukung pencapaian target organisasi secara efektif, serta menjadi strategi kerja yang relevan dan adaptif di era digital saat ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang menjadi pertimbangan baik untuk penelitian selanjutnya maupun untuk perusahaan. Dari aspek komunikasi, perusahaan disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan frekuensi serta kualitas komunikasi virtual. Dari aspek *work-life balance* perusahaan perlu mempertahankan kebijakan kerja fleksibel serta memberikan dukungan terhadap kesejahteraan karyawan, seperti kemudahan akses layanan psikolog dan toleransi terhadap waktu istirahat. Dari segi produktivitas, penting bagi perusahaan untuk menciptakan ruang pengembangan diri melalui pelatihan, akses materi pembelajaran daring, serta sistem penghargaan berbasis kinerja yang dapat menjaga semangat dan motivasi karyawan. Terkait dukungan teknologi, perusahaan disarankan untuk secara berkala mengevaluasi kebutuhan perangkat kerja serta mempertimbangkan pemberian subsidi tambahan, seperti tunjangan internet, guna menunjang efektivitas kerja jarak jauh. Dalam menilai kinerja perusahaan, disarankan agar evaluasi tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga mempertimbangkan proses kerja, kepuasan karyawan, serta kepercayaan dari klien sebagai indikator yang turut mencerminkan keberhasilan penerapan *remote working* secara menyeluruh.

Selanjutnya, untuk penelitian mendatang, disarankan agar menggunakan pendekatan kuantitatif atau *mixed method* agar hasilnya lebih dapat digeneralisasi, serta memperluas cakupan objek penelitian ke sektor industri lain untuk memperoleh sudut pandang yang lebih beragam mengenai hasil dari penerapan *remote working* terhadap kinerja perusahaan.

REFERENSI

- Alamsyah, A., Hakim, N., & Hendayani, R. (2022). Blockchain-Based Traceability System to Support the Indonesian Halal Supply Chain Ecosystem. *Economies*, 10(6). <https://doi.org/10.3390/economies10060134>
- Alamsyah, A., Kusuma, G. N. W., & Ramadhani, D. P. (2024). A Review on Decentralized Finance Ecosystems. Dalam *Future Internet* (Vol. 16, Nomor 3). Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI). <https://doi.org/10.3390/fi16030076>
- Ambarwati, R., & Supardi. (2021). *Manajemen Operasional dan Implementasi Dalam Industri* (Elektronik). Pustaka Rumah Cinta.
- Azizah, S. N. (2021). *Manajemen Kinerja* (M. Nasrudin, Ed.; e-book). PT. Nasya Expanding Management.
- Farhansyah, J. (2021, Juni 14). *Inilah Fasilitas Karyawan yang Dibutuhkan Selama WFH*. Mekari Talenta. <https://www.talenta.co/blog/inilah-fasilitas-karyawan-yang-dibutuhkan-selama-wfh/>
- Fariska, P., Farida, A. L., & Salim, D. F. (2022). Peningkatan Kualitas Pendidikan Berbasis Digital Bagi Guru SMK YPPS Pariwisata Sumedang. *Charity*, 5(2a), 40. <https://doi.org/10.25124/charity.v5i2a.5073>
- Hastini, L. Y., Chairael, L., & Fitri, M. E. Y. (2024). Persepsi Karyawan Terhadap Sistem Kerja Remote Working di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 26(1), 73–82. <https://doi.org/10.47233/jebd.v26i1.1294>
- Heizer, Jay., Render, Barry., & Munson, Chuck. (2020). *Operations management : sustainability and supply chain management* (e-book). Pearson.
- Ilham, M. (2023). *Pengaruh Stres Kerja dan Big Five Personality Terhadap Work-Life Balance Karyawan Startup*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Iriyanti, M., Azis, A. M., Susilawati, & Sobari, A. R. (2025). Transformative innovations igniting coffee supply chain process efficiency. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(1), 44. <https://doi.org/10.1186/s13731-025-00486-9>
- Iskandar, M. I. (2023, Desember 25). *Remote Working adalah Paradigma Kerja Baru di Era Modern*. PT Phintraco Technology. <https://phintraco-tech.com/blog/remote-working/>
- Ismail, V. Y., & Sekarsari, M. (2022). Produktivitas Remote Working: Adaptasi Karyawan Terhadap Technostress Dan Work Life Balance. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Khan, S. A. R., Yu, Z., Umar, M., Lopes de Sousa Jabbour, A. B., & Mor, R. S. (2022). Tackling post-pandemic challenges with digital technologies: an empirical study. *Journal of Enterprise Information Management*, 35(1), 36–57. <https://doi.org/10.1108/JEIM-01-2021-0040>
- Kusumaningrum, H., Mukhlisoh, E., Althaf, M. R., & Dilia, M. H. H. (2024). Mengurai Pengertian Manajemen Strategis Dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif yang Berkelanjutan di Lembaga Pendidikan. *Sindoro CENDIKIA PENDIDIKAN*, 4(2), 62–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.9644/sindoro.v4i2.2989>
- Morikawa, M. (2022). Work-from-home productivity during the COVID-19 pandemic: Evidence from Japan. *Economic Inquiry*, 60(2), 508–527. <https://doi.org/10.1111/ecin.13056>
- Prihasnowo, A., & Anggarini, D. T. (2024). *Pengaruh Pola Kerja Work From Anywhere Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*. <https://doi.org/10.32529/jim.v7i2.2468>
- Purnomo, A., Dudija, N., & Sagala, E. J. (2021). Pengaruh Perilaku Working From Home (WFH) Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Di Institusi Pendidikan (Studi Kasus Pada Dosen Dengan Status Full Time Di Universitas Telkom). *eProceedings of Management*, 8.
- Raafi, E., Hendayani, R., & Djunita Pasaribu, R. (2023). Analysis the Success of Using a Project Management Tool in Managing Projects. *International Journal of Business & Management Studies*, 04(07), 38–45. <https://doi.org/10.56734/ijbms.v4n7a4>
- Raj, R., Kumar, V., Sharma, N. K., Singh, S., Mahlawat, S., & Verma, P. (2023). The study of remote working outcome and its influence on firm performance. *Social Sciences and Humanities Open*, 8(1). <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100528>

- Saputra, S., & Hadi, C. (2024). Kerja Jarak Jauh dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Serta Kesejahteraan Psikologis. *Syntax Idea*, 6(6), 2897–2903.
- Stoker, J. I., Garretsen, H., & Lammers, J. (2022). Leading and Working From Home in Times of COVID-19: On the Perceived Changes in Leadership Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 29(2), 208–218. <https://doi.org/10.1177/15480518211007452>
- Viete, S., & Erdsiek, D. (2020). Mobile Information Technologies and Firm Performance: The Role of Employee Autonomy. *Information Economics and Policy*, 51, 100863. <https://doi.org/10.1016/j.infoecopol.2020.100863>
- Widjaja, W., Ashadi, M., & Cornellia, V. (2021). Budaya Kerja WFH di Masa Pandemi COVID-19 : Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan di Industri Ritel. *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 103–112. <https://doi.org/10.31294/eco.v5i2.10184>
- Yang, E., Kim, Y., & Hong, S. (2023). Does working from home work? Experience of working from home and the value of hybrid workplace post-COVID-19. *Journal of Corporate Real Estate*, 25(1), 50–76. <https://doi.org/10.1108/JCRE-04-2021-0015>
- Yuannisa, R. A. (2022). Persepsi Karyawan Terhadap WFH dan Implikasinya Terhadap Kinerja Perusahaan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(4), 383–392. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.42>
- Zakiah, S. (2024, Mei 15). *Manfaat dan Tantangan dari Tren Remote Working*. jakarta.telkomuniversity. <https://jakarta.telkomuniversity.ac.id/manfaat-dan-tantangan-dari-tren-remote-working/>