

Dampak Penerapan Skema *Work From Anywhere* (WFA) terhadap Kinerja Pegawai di Denpasar

The Impact of the Implementation of the Work From Anywhere (WFA) Scheme on Employee Performance in Denpasar

Ni Putu Suciyawati

Universitas Pendidikan Ganesha, Bali, Indonesia.
E-mail: niputu.suciyawati@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak penerapan skema *Work From Anywhere* (WFA) terhadap kinerja pegawai di Denpasar. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, melibatkan 50 responden pegawai yang telah menerapkan WFA di Denpasar selama minimal satu tahun. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan survei menggunakan kuesioner dengan indikator kualitas kerja, kuantitas, efektivitas, dan kemandirian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden merasakan peningkatan pada aspek kreativitas, kualitas, dan hasil kerja, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas setelah penerapan WFA. Namun, ditemukan pula tantangan seperti kendala komunikasi, kolaborasi, dan gangguan teknis yang dapat menurunkan motivasi serta produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan infrastruktur teknologi yang memadai dan pelatihan adaptasi agar manfaat WFA dapat dioptimalkan. Temuan ini menegaskan pentingnya pemahaman mendalam terhadap dampak WFA sebagai dasar pengambilan kebijakan strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di era digitalisasi kerja.

Abstract

This study aims to examine the impact of implementing the Work From Anywhere (WFA) scheme on employee performance in Denpasar. This research uses a quantitative method with a descriptive approach, involving 50 employees who have implemented WFA in Denpasar for at least one year. Data were collected through observation, interviews, and surveys using questionnaires with indicators such as work quality, quantity, effectiveness, and independence. The results show that most respondents experienced improvements in creativity, work quality, output, and punctuality after WFA implementation. However, challenges such as communication barriers, collaboration issues, and technical disruptions were also identified, which can reduce motivation and productivity. Therefore, organizations need to provide adequate technological infrastructure and adaptation training to optimize the benefits of WFA. These findings highlight the importance of a comprehensive understanding of WFA's impact as a basis for strategic policy-making to enhance employee performance in the era of digital work.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2025 Ni Putu Suciyawati.

Article history

Received 2025-01-10

Accepted 2025-06-30

Published 2025-07-11

Kata kunci

Work From Anywhere;
Kinerja Pegawai;
Produktivitas;
Work-Life Balance;
Fleksibilitas Kerja;
Digitalisasi.

Keywords

Work From Anywhere;
Employee Performance;
Productivity;
Work-Life Balance;
Denpasar;
Work Flexibility;
Digitalization.

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang mendukung keberhasilan pencapaian tujuan dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang secara langsung terkait dengan tujuan strategis organisasi, termasuk cara pekerjaan dilakukan dan hasil yang dicapai (Novalia & Marlina, 2023). Singkatnya, kinerja mencakup tindakan dan metode. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja dan tindakan yang dilakukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kabdiyono et al., 2024). Dengan demikian kinerja mengevaluasi seluruh proses pelaksanaan pekerjaan, bukan hanya hasilnya saja.

Kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi seseorang dalam bekerja, di mana kinerja akan terpengaruh jika salah satu tidak memadai (Fauzi et al., 2022). Kinerja karyawan dapat ditentukan sebagai kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dicapai seseorang saat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Herlina et al., 2022). Selain itu, kinerja juga dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Faizarteta, 2021). Indikator kinerja individu meliputi pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap kerja seperti antusiasme dan motivasi, kualitas pekerjaan, serta keterampilan komunikasi dan kemampuan berinteraksi dalam tim (Utomo & Nugroho, 2022). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Niken Annisa Zulkarnaen et al., 2024). Selain itu, kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai norma dan standar operasional prosedur (Ndruru et al., 2024). Kinerja juga dipandang sebagai prestasi kerja, yang merupakan hasil dari para pemimpin dan karyawan yang melaksanakan rencana kerja yang dibuat secara institusional untuk mencapai tujuan organisasi (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022).

Beberapa ahli mengemukakan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut meliputi sikap dan mental seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja; pendidikan; keterampilan; manajemen kepemimpinan; tingkat penghasilan; gaji dan kesehatan; jaminan sosial; iklim kerja; sarana dan prasarana; teknologi; serta kesempatan berprestasi (Zakaria & Irhamullah, 2025). Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan (ability) dan motivasi (motivation) (Saputra & Rahmat, 2024). Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Dinata & Talim, 2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Sari, 2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan, kepribadian, minat kerja, kejelasan dan penerimaan tugas, fasilitas kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja (Venia Dwi Wardani et al., 2024). Kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi juga memengaruhi kinerja karyawan (Shobirin & Siharis, 2022). Faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi tiga kategori, yaitu faktor individual (kemampuan, keahlian, latar belakang), faktor psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, motivasi), dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan desain pekerjaan) (Dirwan et al., 2024). Dengan demikian, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat beragam dan melibatkan aspek individu, psikologis, dan organisasi yang saling berinteraksi. Faktor-faktor kinerja menjadi personal factors (keterampilan, kompetensi, motivasi, komitmen individu), leadership factors (dorongan, bimbingan, dukungan manajer), team factors (dukungan rekan kerja), system factors (sistem kerja dan fasilitas organisasi), serta contextual/situational factors (tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal) (Agustina & Sukwika, 2021). Motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor sentral yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi (Banne et al., 2023).

Kualitas kinerja adalah salah satu indikator utama dalam mengukur hasil kerja karyawan yang mencerminkan tingkat kesempurnaan, ketelitian, dan kecakapan dalam menyelesaikan tugas. Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu, yang dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi karyawan (Zelviean, 2019). Kualitas kinerja diukur dari persepsi

karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Ibrahim et al., 2021). Kualitas kerja adalah penilaian terhadap hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan, bukan hanya dari penyelesaian tetapi juga dari kecakapan dan hasil yang dicapai (Wibowo & Slamet, 2021). Kualitas hasil kerja sebagai satuan ukuran mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya (Larasati Br Barus & Risal, 2023). Kualitas kerja sebagai salah satu indikator kinerja yang mengukur tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas serta kemampuan dan keterampilan yang dimiliki (Nur Aziz & Dewanto, 2022).

Manajemen kinerja dalam konteks WFA adalah pengelolaan hasil kerja karyawan yang dilakukan secara fleksibel dari berbagai lokasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Fleksibilitas WFA dapat meningkatkan kinerja dan motivasi kerja, tetapi perlu diimbangi dengan manajemen yang baik untuk mengatasi hambatan komunikasi dan isolasi sosial. Faktor seperti teknologi, jenis pekerjaan, dan karakteristik individu harus diperhatikan dalam penerapan manajemen kinerja WFA agar efektif (Mahmud & Tesniwati, 2023).

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong terjadinya transformasi besar dalam dunia kerja, salah satunya melalui penerapan skema Work From Anywhere (WFA). Skema ini merupakan kelanjutan dari konsep kerja fleksibel yang berkembang pesat sejak pandemi Covid-19 melanda dunia. WFA memungkinkan pegawai untuk bekerja dari lokasi mana pun, tidak terbatas pada kantor atau rumah, selama target dan hasil kerja tetap tercapai. Di kota Denpasar, penerapan WFA menjadi semakin relevan seiring dengan tingginya mobilitas masyarakat, kebutuhan efisiensi waktu, serta dorongan untuk meningkatkan produktivitas dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Perubahan pola kerja ini tidak hanya menjadi respons terhadap situasi darurat pandemi, tetapi juga merupakan bagian dari adaptasi organisasi terhadap era digital. Organisasi di Denpasar, baik pemerintah maupun swasta, mulai mempertimbangkan WFA sebagai strategi jangka panjang untuk meningkatkan daya saing dan menarik talenta terbaik. Menurut Sri Mulyani, Menteri Keuangan RI, Flexible Work Arrangement (FWA), termasuk WFA, merupakan alternatif pola kerja yang lebih berfokus pada hasil (*output*) daripada prosedur kerja. Sistem ini dianggap lebih efektif dan efisien dari segi waktu, tempat, dan anggaran, serta mampu meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *work-life balance*. Sri Mulyani menegaskan bahwa penerapan FWA dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kinerja pegawai di tengah tantangan globalisasi dan digitalisasi. Work From Home (sebagai salah satu bentuk WFA) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, *work-life balance*, dan *work stress*. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sedangkan stres kerja dapat menurunkan produktivitas. Berdasarkan keterangan **Ketut Lihadnyana**, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Bali data beberapa perusahaan yang menerapkan sistem *work from anywhere* (WFA).

Tabel 1. Perusahaan yang menerapkan system Work From Anywhere (WFA)

No	Nama Perusahaan	Bidang Industri	Lokasi
1	Bali Staff Solutions	Konsultan HR & Rekrutmen	Denpasar Bali
2	Djoin Id	IT Services & Consulting	Denpasar Bali
3	Perusahaan dengan lowongan remote di Bali (beragam sektor)	Beragam (IT, customer support, manajemen produk, dll)	Denpasar Bali
4	GudangAda	B2B E-commerce	Nasional termasuk Denpasar
5	Zenius	Pendidikan online	Nasional termasuk Denpasar

Penerapan WFA tidak berlaku untuk semua ASN, terutama yang bertugas di pelayanan publik seperti rumah sakit dan samsat, karena kinerja mereka langsung bersentuhan dengan masyarakat. Kepala BKPSDM Bali menegaskan perlu kajian mendalam agar kebijakan WFA tidak mengganggu pelayanan publik.

Penerapan WFA mulai menarik perhatian di Denpasar, pusat komersial dan pemerintahan Bali, karena kemungkinan pengaruhnya terhadap kinerja pekerja. Program ini menyediakan jadwal dan lokasi kerja yang dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Keseimbangan antara kehidupan dan

pekerjaan dapat dicapai dengan mengizinkan karyawan untuk mengubah jadwal kerja mereka agar sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Selain itu, koordinasi dan kolaborasi tetap berjalan meskipun orang-orang tidak berada di tempat yang sama berkat akses mudah ke perangkat digital dan teknologi komunikasi seperti Zoom.

Penerapan WFA bukannya tanpa kendala. Beberapa pekerja mungkin mengalami kesulitan berkolaborasi dan berkomunikasi dengan rekan kerja, mengalami isolasi sosial, dan menghadapi masalah teknis seperti koneksi internet yang tidak stabil. Motivasi dan produktivitas karyawan juga dapat menurun akibat lingkungan kerja yang repetitif dan ruang kerja yang tidak memadai di rumah. Oleh karena itu, agar karyawan dapat berhasil menyesuaikan diri dengan sistem kerja ini, organisasi harus menyediakan infrastruktur teknologi dan pelatihan yang memadai.

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam keberhasilan organisasi. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi, mendukung pencapaian tujuan organisasi, serta meningkatkan kualitas layanan publik. Sebaliknya, penurunan kinerja dapat menimbulkan dampak negatif seperti menurunnya kualitas layanan, ketidakpuasan masyarakat, dan kerugian finansial bagi instansi pemerintah maupun swasta⁵. Oleh sebab itu, penting untuk memahami bagaimana penerapan skema WFA memengaruhi kinerja pegawai di Denpasar, sehingga dapat diambil langkah-langkah strategis untuk mengoptimalkan manfaat dan mengatasi kendala yang ada.

Studi yang dilakukan di lingkungan BUMN wilayah Denpasar menunjukkan bahwa konsep kerja jarak jauh membawa sejumlah kelebihan, seperti penghematan biaya transportasi, fleksibilitas waktu, dan peningkatan work-life balance. Namun, di sisi lain, penerapan WFA juga menghadirkan tantangan, antara lain gangguan suasana rumah, kebutuhan biaya tambahan untuk internet, serta potensi penurunan motivasi dan kolaborasi antar pegawai.

Secara organisasi, WFA dinilai dapat menjadi indikator loyalitas dan kemandirian pegawai dalam mencapai target kerja tanpa pengawasan langsung. Harvard Business Review melaporkan bahwa kebijakan WFA berpotensi meningkatkan produktivitas hingga 22%, karena pegawai dapat mengatur waktu dan tempat kerja sesuai kebutuhan pribadi dan profesional. Namun, efektivitas WFA masih menjadi perdebatan, terutama terkait pengaruh jangka panjang terhadap kinerja, kolaborasi, serta budaya organisasi. Penerapan WFA secara umum mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, dengan mayoritas responden memilih pola kerja hybrid (kombinasi bekerja di kantor dan di luar kantor). Namun, terdapat pula temuan bahwa WFA dapat menurunkan produktivitas per jam kerja akibat meningkatnya jam kerja, berkurangnya waktu fokus, serta tantangan koordinasi dan komunikasi, khususnya pada pekerjaan yang membutuhkan kolaborasi intensif, selain itu tidak semua pegawai dapat melaksanakan pekerjaan WFA dengan mudah karena dilihat dari segi pemahaman teknologi, tingkat disiplin diri, serta kemampuan manajemen waktu yang berbeda-beda antar individu, sehingga pegawai yang kurang terbiasa dengan teknologi atau memiliki kedisiplinan rendah cenderung mengalami kesulitan dalam menjaga produktivitas dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

2. Metode

Penelitian ini menjelaskan bagaimana Work From Anywhere (WFA) memengaruhi setiap metrik kinerja menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data melalui survei karyawan, wawancara, dan observasi di Denpasar. Metode survei menggunakan kuesioner yang berisi sepuluh pertanyaan tentang kualitas, independensi, efektivitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja yang diberikan langsung kepada dan diisi oleh karyawan. Skala Likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan poin 1 sangat tidak setuju digunakan untuk meminta responden memberikan tanggapan. Jumlah responden sebanyak 50 orang yang diambil dengan cara purposive sampling dengan kriteria sebagai berikut : 1) Pegawai di perusahaan yang menerapkan WFA, 2) Pegawai yang sudah menerapkan WFA selama kurang lebih 1 tahun, 3) Pegawai yang menerapkan WFA di perusahaan yang berada di Denpasar. Semua data hasil survei diolah menggunakan Microsoft Excel.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Analisis Data

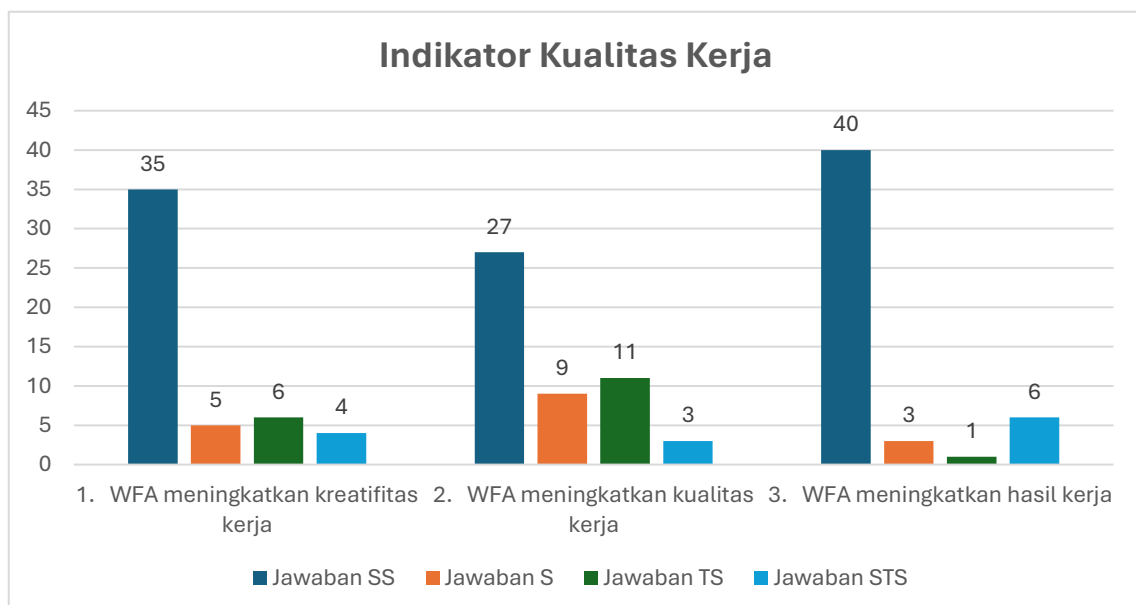
Dari hasil survei kepada 50 orang responden dan berikut ini adalah data demografinya.

Tabel 2. Data Demografi Responden

No	Karakteristik Demografi		Jumlah
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	28
		Perempuan	22
2	Usia	22-35 Tahun	33
		35-50 Tahun	17
3	Status	Belum Menikah	14
		Sudah Menikah	36
4	Lama Bekerja	1-5 Tahun	25
		6-10 Tahun	25
5	Pendidikan Terakhir	D1-D3	7
		S1-S2	43

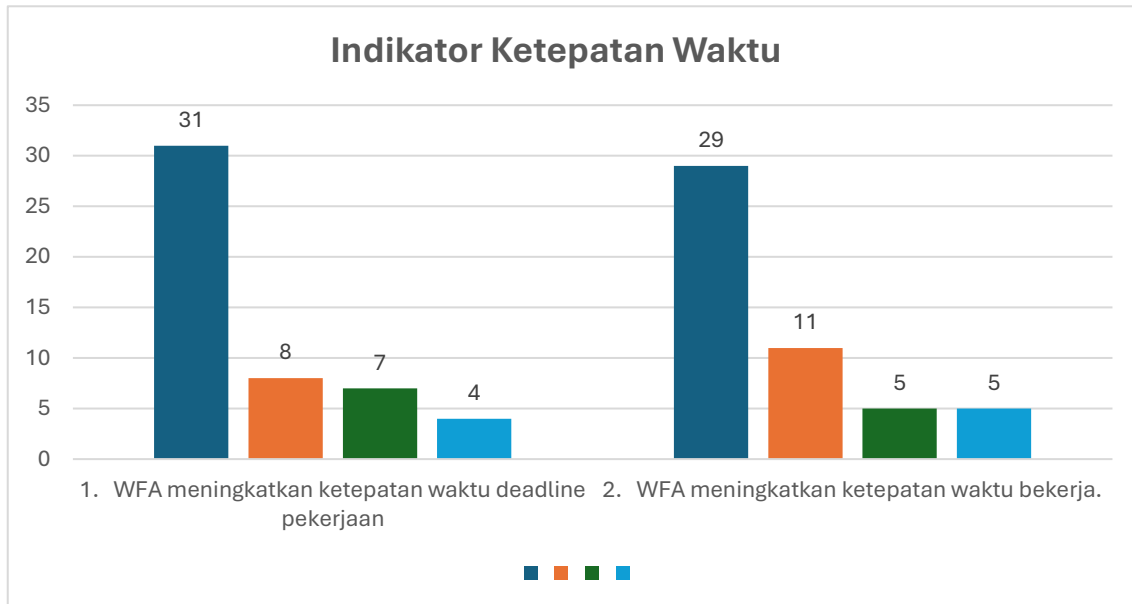
Dari tabel diatas terlihat bahwa responden didominasi oleh laki-laki dengan total 28 orang, sedangkan Perempuan sebanyak 22 orang. Usia dari responden berkisar antara 22-35 tahun sebanyak 33 orang dan berkisar antara 35-50 tahun sebanyak 17 orang. Status responden yaitu menikah sebanyak 36 orang dan yang belum menikah sebanyak 14 orang. Lama bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 25 orang dan 6-10 tahun sebanyak 25 orang. Kemudian pendidikan terakhir responden adalah D1-D3 sebanyak 7 orang dan S1-S2 sebanyak 43 Orang.

Dari data yang diambil peneliti melalui penyebaran kuisioner kepada 50 orang responden yang bekerja secara WFA di Denpasar, maka hasil yang diperoleh oleh masing-masing indikator kinerja sebagai berikut. Pertama indikator kinerja yang diteliti adalah kualitas kerja dengan pertanyaan : 1) WFA meningkatkan kreatifitas kerja. 2) WFA meningkatkan kualitas kerja. 3) WFA meningkatkan hasil kerja. Tiga puluh lima responden sangat setuju, lima setuju, enam tidak setuju, dan empat sangat tidak setuju dengan pertanyaan pertama. Sembilan responden mengatakan mereka setuju, sebelas mengatakan mereka tidak setuju, tiga mengatakan mereka sangat tidak setuju, dan 27 mengatakan mereka sangat setuju dengan pertanyaan kedua. Dari mereka yang menanggapi pertanyaan ketiga, 40 mengatakan mereka sangat setuju, 3 mengatakan mereka tidak setuju, 1 mengatakan mereka tidak setuju, dan 6 mengatakan mereka sangat tidak setuju. Menurut temuan ini, WFA meningkatkan hasil kerja, kualitas, dan kreativitas.



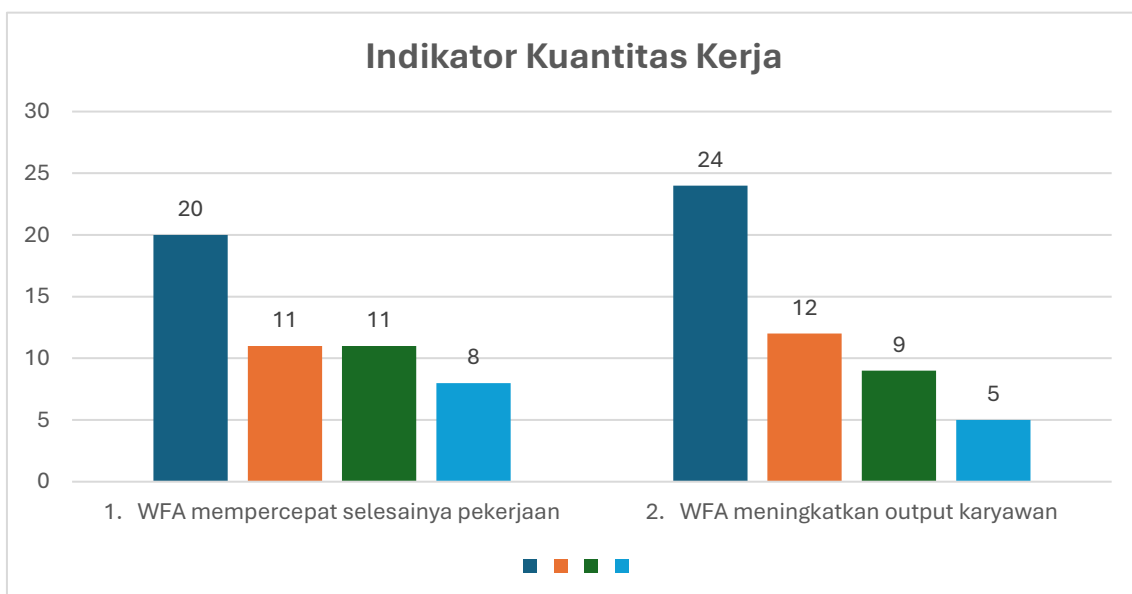
Gambar 1. Hasil Kuisioner Indikator Kualitas Kerja

Responden diminta untuk menjawab dua pertanyaan dalam indikator kuantitas kerja: 1) WFA meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Tiga puluh satu responden memilih "sangat setuju", delapan memilih "setuju", tujuh memilih "tidak setuju", dan empat memilih "sangat tidak setuju". Hal ini menunjukkan bahwa WFA meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Pertanyaan 2: WFA meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Sebanyak 29 responden menyatakan sangat setuju, 11 menyatakan setuju, 5 menyatakan tidak setuju, dan 5 menyatakan tidak setuju. Dari temuan ini, terlihat jelas bahwa WFA meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.



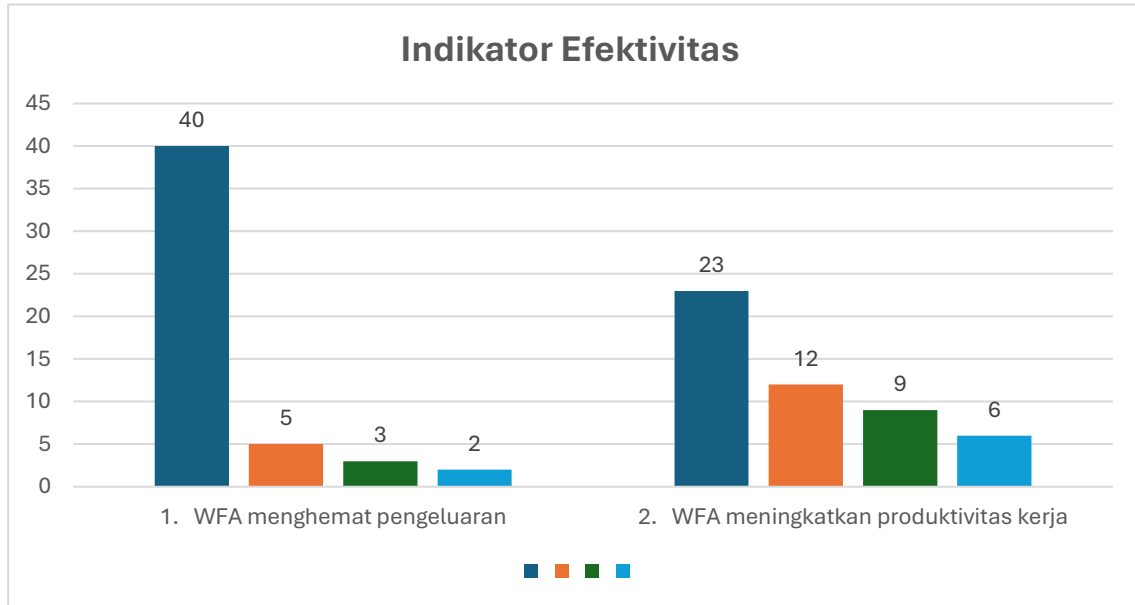
Gambar 2. Hasil Kuisioner Responden Indikator Ketepatan Waktu

Ada dua pertanyaan dalam indikator kuantitas pekerjaan: 1) WFA mempercepat penyelesaian pekerjaan. Dua puluh responden menyatakan sangat setuju, sebelas menyatakan setuju, sebelas menyatakan tidak setuju, dan delapan menyatakan sangat tidak setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa WFA mempercepat penyelesaian tugas. Pertanyaan 2 menyusul. WFA meningkatkan produktivitas pekerja. Dua puluh empat responden menyatakan sangat setuju, dua belas menyatakan setuju, sembilan menyatakan tidak setuju, dan lima menyatakan sangat tidak setuju. Hasil data tersebut menunjukkan bahwa WFA meningkatkan produktivitas pekerja.



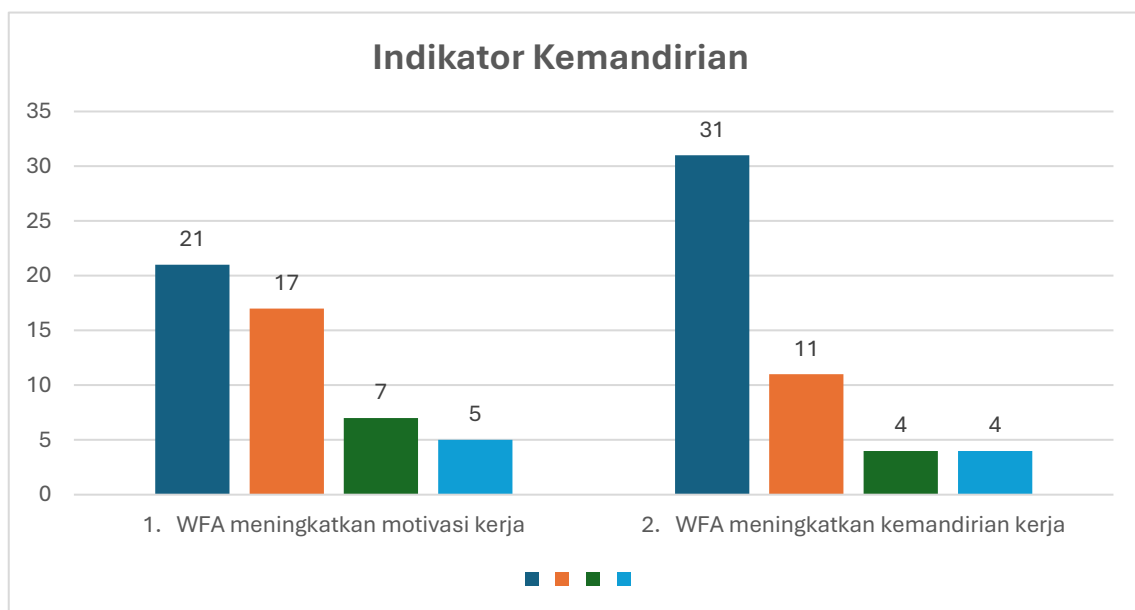
Gambar 3. Hasil Kuisioner Responden Indikator Kuantitas Kerja

Ada dua pertanyaan dalam indikator efektivitas: 1) WFA mengurangi biaya. Empat puluh orang mengatakan sangat setuju, lima orang mengatakan tidak setuju, tiga orang mengatakan tidak setuju, dan dua orang mengatakan sangat tidak setuju. Jelas dari temuan ini bahwa WFA mengurangi biaya. 2) Apakah WFA meningkatkan produktivitas di tempat kerja? Ada 23 responden yang menyatakan sangat setuju, 12 orang tidak setuju, 9 orang tidak setuju, dan 6 orang sangat tidak setuju. Menurut temuan ini, WFA meningkatkan produktivitas pekerja.



Gambar 4. Hasil Responden Indikator Efektivitas

Ada dua pertanyaan dalam indikator independensi: 1) WFA meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Tujuh responden mengatakan tidak setuju, lima mengatakan sangat tidak setuju, tujuh belas mengatakan setuju, dan dua puluh satu mengatakan sangat setuju. Jelas dari temuan ini bahwa WFA meningkatkan produktivitas pekerja. 2) WFA membuat orang lebih mandiri di tempat kerja. Sebelas responden mengatakan setuju, empat mengatakan tidak setuju, empat mengatakan sangat tidak setuju, dan 31 mengatakan sangat setuju. Jelas dari temuan ini bahwa WFA mendorong independensi kerja.



Gambar 5. Hasil Responden Indikator Kemandirian

3.2. Pembahasan

Pada indikator kualitas kerja berdasarkan hasil survei dan data responden menyatakan bahwa WFA meningkatkan kreatifitas kerja. WFA membuat pegawai bekerja dengan nyaman karena dapat dilakukan dimana saja sesuai dengan keinginan. Biasanya jika mereka bosan bekerja dirumah, pegawai WFA akan bekerja di café atau tempat lainnya yang mereka senangi, sehingga WFA akan meningkatkan kreatifitas kerja pegawai. Pendapat ini diperkuat oleh pernyataan dari (Prihasnomo,2023) yang menyatakan bahwa Work From Anywhere (WFA) meningkatkan kreativitas karena mereka dapat memanfaatkan berbagai fasilitas kolaborasi digital dan suasana kerja yang lebih santai. Hal ini sejalan dengan kualitas kerja, karena jika kreatifitas kerja karyawan meningkat maka kualitas kerja juga akan meningkat. Hal ini dilihat dari saat bekerja semua kebutuhan kerja terpenuhi, seperti laptop, jaringan internet, dan lainnya. Hasil ini juga mengakibatkan WFA meningkatkan hasil kerja pegawai. Namun tidak semua pegawai merasakan hal serupa karena beberapa dari mereka memiliki lingkungan rumah yang tidak nyaman berada di wilayah padat penduduk sehingga ketika bekerja di rumah sangat bising, di lain sisi beberapa dari mereka memiliki anak yang masih berusia balita sehingga fokus dalam bekerja di rumah sangat terganggu. Pegawai ini juga mengatakan bahwa mereka bisa saja mencari tempat lain selain rumah seperti café dan tempat nyaman lainnya, namun hal tersebut urung mereka lakukan mengingat pengeluaran akan lebih banyak dibandingkan pemasukan, belum lagi padatnya kota Denpasar membuat mereka malas untuk bepergian.

Pada indikator ketepatan waktu menurut hasil survei dan hasil data responden menyatakan bahwa WFA meningkatkan deadline waktu bekerja. Para responden mengatakan bahwa mereka cenderung lebih cepat menyelesaikan deadline karena fokus bekerja saat WFA, dibandingkan dengan bekerja ke kantor secara langsung, karena mereka akan lebih banyak mengobrol dengan teman sehingga pekerjaan sedikit terkendala. Di lain sisi fleksibilitas waktu dan tempat dalam bekerja ketika wfa, mereka bebas memilih waktu produktif dalam bekerja baik itu pagi, siang maupun malam, sehingga pekerjaan mereka akan lebih cepat selesai. Fleksibilitas waktu kerja adalah kebijakan yang memungkinkan pekerja menentukan sendiri jadwal kerja mereka selama 8 jam dalam rentang 24 jam, dengan tetap memenuhi ketentuan jam kerja dan penyelesaian tugas (Stefanie et al., 2020). Fleksibilitas waktu yang diberikan dalam sistem WFH (yang merupakan bagian dari WFA) mendorong peningkatan produktivitas (Dailami Yazid et al., 2023). Dibandingkan saat berada di kantor, karyawan dapat bekerja dengan lebih berkonsentrasi dan lebih sedikit gangguan, yang memungkinkan mereka menyelesaikan tugas lebih cepat.

Fleksibilitas ini membantu pekerja mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, sehingga meningkatkan fokus, efisiensi, dan produktivitas kerja karena karyawan dapat bekerja pada periode waktu di mana mereka merasa paling produktif. Hasil survei juga menyatakan bahwa WFA meningkatkan ketepatan waktu bekerja, dilihat dari saat WFA mereka lebih tepat dalam absen dibandingkan saat bekerja langsung. Hal ini karena saat WFA, mereka tidak perlu menghabiskan waktu untuk bersiap-siap dan waktu berkendara ke kantor, sehingga waktu lebih fleksibel untuk absen tepat waktu selama WFA. Namun tidak semua merasakan hal serupa, bekerja saat dikantor dibandingkan saat WFA membuat pekerjaan mereka menumpuk. Hal ini karena beberapa dari karyawan tidak disiplin dalam mengatur waktu dan tidak diawasi langsung oleh atasan, sehingga mereka bebas mau mengerjakan kapan saja dan mengakibatkan pekerjaan tertunda dan menumpuk. Di sisi lain, komunikasi melalui virtual dibandingkan komunikasi langsung sedikit berbeda, komunikasi virtual kadang mengakibatkan miss komunikasi sehingga pekerjaan tertunda. Meski demikian hal ini hanya dirasakan segelintir pegawai saja, kebanyakan dari mereka sudah bisa mengatur waktu dengan baik dan benar ketika WFA.

Pada indikator kuantitas kerja, dari hasil survei dan hasil data responden menyatakan bahwa WFA mempercepat selesainya pekerjaan dan meningkatkan output pekerjaan. Dengan tidak perlu bepergian ke kantor, karyawan menghemat waktu dan energi yang biasanya terbuang untuk perjalanan, kemacetan, atau cuaca buruk. Waktu luang ini dapat dialihkan untuk menyelesaikan pekerjaan atau pengembangan diri. Teknologi komunikasi online memungkinkan meeting dan koordinasi dilakukan dari mana saja tanpa harus menunggu waktu dan tempat tertentu, sehingga

proses kerja menjadi lebih cepat dan efisien. Di sisi lain Kebebasan memilih lingkungan kerja yang nyaman dan tidak terikat tempat meningkatkan kepuasan kerja yang mengakibatkan kecepatan selesai pekerjaan. Karyawan yang puas dan termotivasi cenderung lebih fokus dan produktif, sehingga output kerja meningkat.

Pada indikator efektivitas, dari hasil survei dan hasil data responden menyatakan bahwa WFA mengurangi pengeluaran dan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini karena WFA dapat mengurangi biaya transportasi karena pekerja tidak perlu berangkat ke kantor setiap hari, sehingga menghemat ongkos bahan bakar, parkir, atau transportasi umum. Kemudian WFA juga mengurangi pengeluaran untuk makan siang di luar karena pekerja bisa memasak sendiri di rumah, yang biasanya lebih murah dan sehat. Responden juga mengatakan bahwa WFA mengurangi kebutuhan membeli pakaian kerja formal atau aksesoris tambahan karena saat WFH pekerja bisa memakai pakaian yang lebih santai. Kemudian fleksibilitas waktu memungkinkan karyawan mengatur jadwal kerja sesuai kebutuhan pribadi, seperti menghabiskan waktu bersama keluarga, berolahraga, atau beristirahat, yang berdampak positif pada kesehatan mental dan produktivitas. Hasil ini sejalan dengan pendapat dari Prithwiraj (2020) yang menyatakan bahwa dengan adanya WFA, kemungkinan pengeluaran biaya transportasi bisa dikurangi. Hal ini juga membantu dalam pemangkasan waktu tempuh menuju tempat kerja, yang merupakan salah satu keuntungan non-finansial bagi pegawai jarak jauh.

Pada indikator kemandirian, berdasarkan hasil survei dan data responden menyebutkan bahwa WFA dapat meningkatkan kemandirian kerja dan motivasi kerja. WFA menuntut karyawan untuk bekerja secara mandiri dan bertanggung jawab tanpa pengawasan langsung, sehingga mereka harus mengelola waktu dan tugasnya sendiri secara efektif. Fleksibilitas waktu dalam sistem WFH meningkatkan motivasi dan inisiatif kerja, yang merupakan indikator kemandirian kerja (Novalia & Marlina, 2023). Karena pengukuran kinerja lebih berfokus pada output daripada kehadiran fisik, karyawan terdorong untuk meningkatkan kesadaran diri dan kompetensi dalam bekerja secara mandiri agar dapat mencapai target yang diharapkan. Kemudian hasil data lainnya WFA meningkatkan motivasi kerja karena, memberikan fleksibilitas lokasi dan waktu kerja, sehingga karyawan dapat memilih lingkungan yang nyaman dan sesuai preferensi mereka, seperti bekerja di kafe atau tempat lain yang mengurangi stres, yang secara langsung meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Fleksibilitas ini membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi dengan lebih baik, menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kebahagiaan, yang berkontribusi pada motivasi kerja yang lebih tinggi.

4. Simpulan

Work From Anywhere (WFA) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Denpasar, sesuai dengan pembahasan di atas. Hal ini dibuktikan dengan data responden yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan didorong oleh indikator kinerja seperti kualitas kerja, independensi, efektivitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Meskipun masih ada dari beberapa responden yang menyatakan bahwa ada kendala dalam melaksanakan WFA tetapi secara keseluruhan WFA sangat berdampak baik bagi kinerja pegawai. Oleh karena itu WFA dianggap sebagai sarana dalam meningkatkan kinerja pegawai baik di suatu perusahaan maupun organisasi di masa kini.

Daftar Pustaka

- Agustina, S. S., & Sukwika, T. (2021). Analisis Kinerja Pegawai pada Direktorat Sumber Daya, Ditjen Dikti Kemendikbud. *Journal of Applied Management Research*, 1(1), 34-44. <https://doi.org/10.36441/jamr.v1i1.263>
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62-70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Banne, A., Arifin, S., Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln. (Persero) Ultg Palopo. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 309-325. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.3946>

- Dailami Yazid, I., Tesalonika, K., Arsa Dynanty, P., & Ilmu Administrasi, F. (2023). Meninjau Implementasi Work From Home sebagai Strategi Motivasi Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(14), 360–370. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8173777>
- Dinata, N. P. K., & Talim, M. B. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(2), 228–254.
- Dirwan, Firman, A., Anka, N. A., & AS, S. A. (2024). Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 251–265.
- Faizarteta. (2021). Penilaian Kinerja Dan Macam Macam Metode Penilaian Kinerja. *Infotektikindustri*, 5(2), 2/12/2022. <https://www.infotektikindustri.com/2021/06/penilaian-kinerja.html>
- Fauzi, A., Adi Wibowo Noor Fikri, Aulia Dila Nitami, Adi Firmansyah, Friska Ajeng Lestari, Rafael Yoga Widyananta, Tania Salsabila Nur Rahmah, & Tito Wahyu Pradana. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1091>
- Herlina, N., Sari, M. I., & Hafidzi, A. H. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Desa Balung Lor. *Growth*, 19(2), 152. <https://doi.org/10.36841/growth-journal.v19i2.1606>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496–509. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i2.7206>
- Larasati Br Barus, S., & Risal, T. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) ULP HELVETIA MEDAN. *Jurnal Widya*, 4(2), 533–545. <https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl>
- Mahmud, M. F., & Tesniwati, R. (2023). Peningkatan Kinerja Melalui Transformasi Digital Layanan Publik Kepabeanaan Yang Diperkuat Dengan Budaya Dan Pola Kerja Adaptif. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 28(2), 161–182. <https://doi.org/10.35760/eb.2023.v28i2.7004>
- Ndruru, Y., Zalukh, R. K., Elazhari, & Tampubolon, M. (2024). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja di PT. Ori Ginalnest Indonesia Medan. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1280–1290. <https://jurnal.stokbinaguna.ac.id/index.php/JURDIP/article/view/2082>
- Niken Annisa Zulkarnaen, Gurawan Dayona Ismail, Wijaya, F., Dadan Abdul Aziz Mubarak, & Erna Herlinawati. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Atomora Tehnik Makmur Kota Jakarta Pusat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 733–741. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2083>
- Novalia, T., & Marlina, L. (2023). Dampak Kebijakan Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai Pasca Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen (Eko-Bisma)*, 2(2), 212–221. <https://doi.org/10.58268/eb.v2i2.63>
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan : Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19–24.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>

- Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). Flexible Work Arrangement, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Karyawan pada situasi Covid-19. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntan*, 4(3), 1725–1750.
- Utomo, A., & Nugroho, A. P. (2022). Kekuatan Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Dalam Membangun Kinerja Karyawan. *Excellent*, 9(1), 48–57. <https://doi.org/10.36587/exc.v9i1.1247>
- Venia Dwi Wardani, Iswati Iswati, & Siti Aisah. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Apotek Libra Surabaya. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 369–378. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i3.1175>
- Wibowo, S., & Slamet, G. (2021). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Frasta Survey Indonesia Di Site Kalimantan. *Surakarta Management Journal*, 3(2), 90. <https://doi.org/10.52429/smj.v3i2.767>
- Zakaria, Z., & Irhamullah, I. (2025). Analisis Strategi dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan di PT Revameco Indonesia Kabupaten Tangerang. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi Dan Industri*, 4(1), 60–69.
- Zelvian, I. A. (2019). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management Dan Motivasi Kerja. In CV. Penerbit Qiara Media.: Vol. (Vol. 1). Penerbit Qiara Media.