

# **PENGARUH *REMOTE WORKING*, DISIPLIN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT CIPTA GRIYA BERSAMA**

Divia Octora Hastaning Grace  
12211386

Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng  
[divaoctorahastaninggrace@gmail.com](mailto:divaoctorahastaninggrace@gmail.com)

---

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *remote working*, disiplin kerja dan *work life balance* terhadap produktivitas kerja di PT. Cipta Griya Bersama. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT Cipta Griya Bersama. Sampel dalam penelitian ini adalah 70 karyawan. Teknik pemilihan sampel dengan metode *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan SPSS Versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Remote working* dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sedangkan, *Work-Life Balance* tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk meningkatkan Produktivitas Kerja. Jika *remote working*, Disiplin kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja akan menaik. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk mencapai hasil yang optimal, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan kebijakan *remote working* yang jelas, menyediakan infrastruktur yang memadai, serta memupuk budaya kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: *Remote Working, Disiplin Kerja, Work Life Balance, Produktivitas Kerja*

---

## **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of remote working, work discipline and work life balance on work productivity at PT. Cipta Griya Beersama. The population in this study are PT. Cipta Griya Bersama employees. The sample in this study data, namely 70 employees. The sample selection technique used purposive sampling method. Data were analyzed using simple linear regression analysis with SPSS Version 25. The results of this study indicate that remote working and work discipline have a positive effect on work productivity, while work-life balance has no effect on work productivity. For companies, the results of this study can be used as a consideration to increase Work Productivity. If remote working, Work discipline is improved, then work productivity will increase. So it is necessary to make several decisions to achieve optimal results, it is important for companies to develop clear remote working policies, provide adequate infrastructure, and foster a work culture that supports employee productivity and well-being.*

Keyword: *Remote Working, Work Discipline, Work Life Balance, Work Productivity*

---

## **1. Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia ialah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas suatu

perusahaan. Secanggih apapun alat kerjanya, apabila sumber daya manusia tidak kompeten maka tujuan kerja tidak akan tercapai. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat beroperasi secara efektif dan mencapai tujuannya, mereka harus menggunakan, memobilisasi, dan mengarahkan sumber daya manusianya. Produktivitas kerja merupakan penerapan proses kerja secara tepat sesuai dengan alat atau waktu yang tersedia untuk memenuhi tujuan, serta pemakaian sumber daya manusia secara efektif dan efisien Fadlilah dan Karhab (2022). Jika para eksekutif lembaga menyadari elemen-elemen yang berkontribusi terhadap keberhasilan peningkatan produktivitas kerja, mereka dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Tentu saja lembaga-lembaga tersebut menginginkan staf mereka menjadi sangat produktif, mampu bekerja secara efisien, dan mampu mengartikulasikan visi dan misi bersama yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Ketika sumber daya dapat mencapai tujuan yang ditentukan, memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan bertanggung jawab untuk memenuhi tenggat waktu, mereka dianggap produktif. Semua bisnis menggunakan produktivitas tenaga kerja karyawan sebagai standar saat menjalankan operasinya, baik dalam hal jumlah maupun kualitas produknya. Bisnis harus bertujuan untuk menjamin kualitas dan kesejahteraan karyawannya sebagai keunggulan kompetitif atas bisnis lain, seperti dalam persaingan komersial saat ini. Bisnis harus mempertimbangkan variabel produksi lainnya, seperti sifat, tenaga kerja, dan spesialisasi, selain memiliki banyak modal untuk mencapai tujuannya. Komponen-komponen ini tidak dapat berdiri sendiri sebaliknya, mereka harus bekerja sama untuk saling mendukung agar dapat mencapai tujuan dengan sukses dan efisien Fadlilah dan Karhab (2022).

Selain itu dengan produktivitas kerja yang baik maka bisnis akan semakin berkembang dengan baik, atau pekerjaan yang di hasilkan akan lebih memuaskan tiap individu di dalam perusahaan. - Menurut Fauzi *et al.* (2022) kemampuan individu atau sekelompok individu untuk mendapatkan barang dan jasa dalam batas waktu tertentu atau sesuai dengan rencana dikenal sebagai produktivitas tenaga kerja. Hal ini juga di kemukakan oleh Dahlan (2018) produktivitas ialah hasil menyamakan peran serta tenaga kerja per satuan waktu dengan hasil yang dicapai. Apabila fungsi tenaga kerja per satuan waktu dibandingkan dengan hasil yang dicapai, maka produktivitas ialah hasilnya. Hubungan antara sumber tenaga kerja dan hasil dari satuan waktu yang menunjukkan bahwa produk yang dibutuhkan lebih baik daripada persyaratan yang ditetapkan dikenal sebagai produktivitas tenaga kerja.

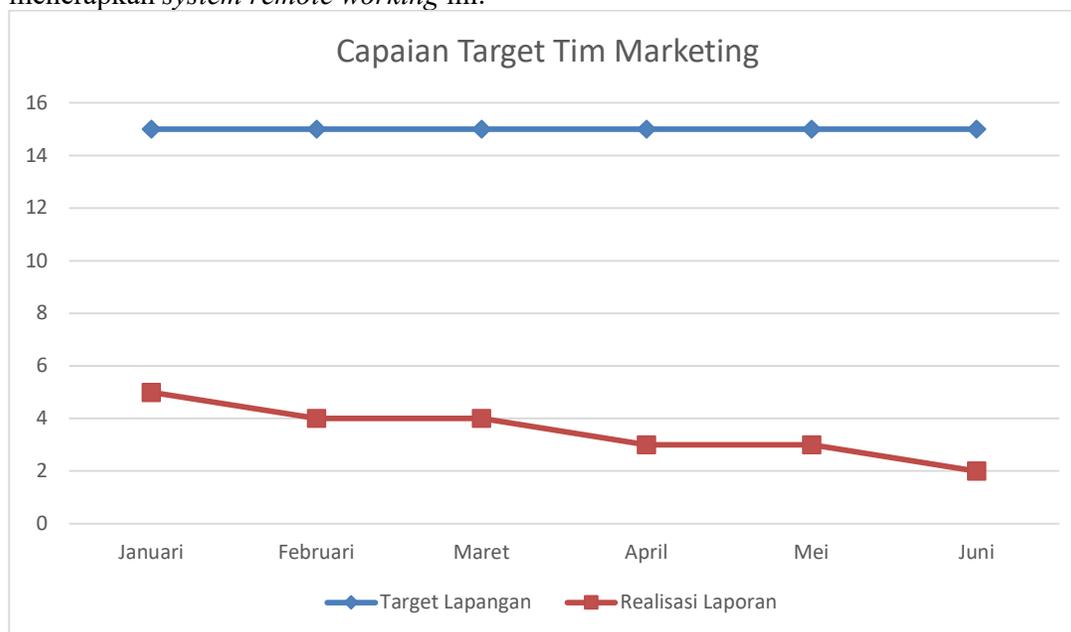
Salah satu faktor yang dapat berdampak produktivitas kerja diantaranya *remote working*. Di era digital saat ini, bekerja jarak jauh (*remote working*) semakin populer. Banyak bisnis yang mengadopsi gaya kerja ini sebagai akibat dari tuntutan fleksibilitas dan kemajuan teknologi komunikasi. Kerja jarak jauh atau *remote working* juga menawarkan fleksibilitas dalam bekerja sehingga memungkinkan para perkerja untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan professional lebih baik. Dilain sisi, bisnis juga melihat manfaat ekonomi dari pengurangan biaya, terkait dengan oprasional yang harus di tanggung saat kerja dalam satu tempat yang sama. Menurut McShane dan Glinow (2021) *remote working* mirip dengan teleworking, yang memungkinkan karyawan fleksibel dengan jadwal kerja, lokasi, gaya komunikasi, dan penggunaan informasi Irawanto (2021).

Misalnya pada saat perusahaan memiliki anak cabang di berbagai wilayah dengan adanya *remote working* kita tidak perlu lagi memakan waktu dalam perjalanan ataupun mengerluarkan biaya yang banyak untuk akomodasi ke kota satu dan lainnya. Kita dapat melakukan zoom meeting dan memberikan deadline laporan untuk dilaporkan ke kantor pusat melalui email ataupun media digital lainnya. Waktu pengerjaannya juga bisa di sesuaikan dengan pekerjaan yang ada. Seperti yang dikemukakan oleh Fauzi *et al.* (2022). Dengan menurunkan biaya administrasi, biaya perawatan kesehatan, meningkatkan kesehatan mental dan fisik pekerja, dan mengurangi biaya perjalanan, kerja jarak jauh dapat membantu bisnis menghemat uang.

Meskipun manfaatnya jelas, dalam mempraktekan *remote working* atau kerja jarak jauh juga memiliki tantangan antara lain masalah koordinasi, komunikasi, dan manajemen kinerja. Untuk menggapai potensi penuh dari *remote working*, penting untuk mengatasi tantangan – tantangan yang ada. Misalnya, dapat memberikan arahan yang jelas dan praktis atau dapat menemukan system kerja yang lebih fleksibel.

PT. Cipta Griya Bersama bergerak di bidang property subsidi, yang mengharuskan lokasi property tersebut berada di pedalam sehingga jarak antara proyek satu dengan proyek lainnya sangat jauh. Perusahaan ini memiliki beberapa tim di dalamnya, seperti tim administrasi, tim marketing, tim accounting, dan tim tehnik. Dengan jarak yang ada antar proyek dan kantor perusahaan ini menerapkan system kerja *remote working*, dimana system kerja ini membantu perusahaan ini dalam berkomunikasi tim satu dengan tim yang lainnya. Dengan *remote working* PT. Cipta Griya Bersama melakukan beberapa model kerja yang fleksibel dimana antar tim satu dengan yang lainnya tidak harus bertatap muka untuk melihat pekerjaan yang sedang berlangsung.

PT.Cipta Griya Bersama memiliki jadwal rutin untuk melakukan zoom meeting besar di awal bulan, serta zoom meeting kecil / per devisi setiap minggunya. Hasil laporan pun dikirim melalui email dan grup wa masing – masing tim ataupun devisi. Dengan adanya system kerja *remote working* di perusahaan ini dianggap perusahaan tersebut lebih fleksibel dalam melakukan perkerjaan. Bukan hanya dianggap lebih fleksibel pada bagian keuanganpun juga merasa dengan system ini banyak memangkas biaya oprasional yang bisa saja keluar lebih banyak jika tidak menerapkan *system remote working* ini.



**Gambar 1 Capaian Target Tim Marketing**

Diatas adalah tabel yang menjelaskan hasil dari produktivitas kerja di perusahaan PT. Cipta Griya Bersama dimana pada hasil di atas menunjukkan produktivitas yang tidak sesuai dengan pencapaian target yang harus diselesaikan. Ketidak pencapaian target ini terjadi di tim ataupun devisi tehnik dan marketing.

Pada penelitian Saifullah (2022), dijelaskan bahwa hasil dalam penelitian tersebut dengan bekerja jarak jauh berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Namun pada penelitian Mustafa (2021) dijelaskan bahwa hasil analisis dari data yang diperoleh pada penelitian tersebut, bahwa *remote working* berdampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Faktor lainnya yang dapat berampak produktivitas kerja karyawan ialah kedisiplinan

kerja. Dimana kedisiplinan kerja ini harus dimiliki tiap – tiap karyawan di sebuah perusahaan. Karyawan yang disiplin menunjukkan keadaan atau sikap hormat pada peraturan atau kebijakan organisasi. Dengan kata lain, disiplin di tempat kerja mengacu pada sikap hormat yang dimiliki karyawan terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan Dahlan (2018). Selain itu Menurut Ariesni dan Asnur, (2021) “Kedisiplinan ialah pengetahuan dan kesiapan untuk mematuhi semua aturan bisnis dan norma sosial yang relevan”. Dengan kata lain kedisiplinan ini akan membuat karyawan lebih terarah dalam melakukan pekerjaan – pekerjaan di perusahaan dan sesuai dengan peraturan di perusahaan tersebut.

Kedisiplinan karyawan contohnya yaitu seperti jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan untuk ditaati. Atau dengan sop kerja lainnya, dimana karyawan mengikuti pakaian sesuai aturan perusahaan dan deadline waktu pekerjaan yang sudah di tentukan juga. Dengan adanya kedisiplinan ini karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dalam sikap saat bekerja, ataupun dapat mengikuti norma – norma yang berlaku , dan bertanggung jawab dalam setiap jobdisk ataupun bagian di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil dari wawancara peneliti dengan bagian HR di PT. Cipta Griya Bersama mendapatkan hasil informasi bahwa pada pengamatan HR terdapat beberapa karyawan PT. Cipta Griya Bersama yang menunjukkan ketidak kedisiplinan karyawan. Dimana beberapa karyawan yang melanggar aturan seperti jam kerja , pakaian, dan SOP proyek yang tidak sesuai. Sehingga bagian HR memberikan sanksi berupa penegoran atau surat peringatan. Bahkan ada beberapa karyawan yang harus diberhentikan karena hal tersebut.

Tentu saja, jika pekerja ingin terus mencapai tujuan mereka, mereka harus menjalankan tanggung jawabnya dengan disiplin, termasuk datang tepat waktu, mematuhi aturan bisnis, dan menyelesaikan tugas seperti yang diberikan oleh perusahaan. Namun, terkadang orang kehilangan disiplin karena lebih mengutamakan hobi daripada pekerjaan. Setiap pekerja harus mampu menyeimbangkan antara kebutuhan pribadi dan tuntutan pekerjaan. *Work-life balance* (Keseimbangan kehidupan kerja) ialah keahlian dimana seseorang mampu menyetarakan antara tanggung jawabnya pada pekerjaan dengan hal yang tidak ada hubungan dengan kerjaan. Dalam Noor (2011) “*Work-life balance* merupakan kemampuan mengelolah pekerjaan dan aktivitas penting lainnya secara efektif seperti keluarga, aktivitas komunitas, pengembangan pribadi, wisata, dan rekreasi”.

*Work-life balance* memiliki konsep yang mengandung gagasan bahwa kehidupan seseorang diluar pekerjaan juga sama pentingnya dengan kehidupannya ditempat kerja, yang berarti waktu yang dihabiskan harus seimbang antara pekerjaan dengan luar pekerjaan. Kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaan meliputi hal-hal seperti berolahraga, memiliki hobi, menghabiskan waktu bersama keluarga, dan tidur yang cukup. Namun, ini adalah faktor-faktor yang meningkatkan produktivitas pekerja.

Mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, khususnya produktivitas karyawan, dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan transparan. Efisiensi dan produktivitas bisnis akan meningkat seiring dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Namun, mencapai produktivitas staf yang maksimal merupakan tantangan, karena hal itu membutuhkan kesadaran yang tinggi dan rasa tanggung jawab dari para pekerja itu sendiri. Menurut (Nurkholipah, 2024) minimnya mematuhi peraturan yang ada di kantor, dan juga kurangnya disiplin pada saat menyelesaikan tugas yang belum terselesaikan, sehingga hal ini berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

*Remote Working* berpotensi besar untuk meningkatkan produktivitas jika diimbangi dengan disiplin kerja dan mengimplementasikan *work-life balance*, Baik eksekutif perusahaan maupun karyawan sendiri harus terlibat dalam bisnis. Untuk mendapatkan hasil terbaik, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan kebijakan *remote working* yang jelas, menyediakan infrastruktur yang memadai, serta memupuk budaya kerja yang mendukung produktivitas dan

kesejahteraan karyawan. Oleh karenanya, banyak pekerja yang menganggap sistem *remote working* ini memiliki pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul Pengaruh *Remote Working*, Disiplin Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Cipta Griya Bersama.

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

*Goal Setting Theory* atau teori penetapan tujuan merupakan teori yang dikemukakan oleh Dr. Edwin Locke pada akhir tahun 1960. Melalui publikasi artikelnya yaitu "*Toward a Theory of Task Motivation and Incentives*" Locke mengungkapkan bahwa teori penetapan tujuan merupakan teori yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seorang individu terhadap tugasnya. Dalam teori ini, juga diungkapkan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit akan memberikan hasil kinerja tugas yang lebih baik daripada hasil kinerja tugas dengan tujuan yang mudah (Locke, 1978).

Salah satu karakteristik dari *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan yaitu tingkat kesulitan suatu tujuan. Pada tingkat kesulitan yang berbeda, maka motivasi individu untuk mencapai tujuan juga berbeda. Pada tingkat kesulitan yang rendah akan membuat individu cenderung berpandangan bahwa tujuan yang ia miliki merupakan pencapaian rutin yang mudah dicapai, sehingga hal ini dapat menurunkan motivasi individu dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki dan berkreatifitas. Sebaliknya, pada tingkat kesulitan tujuan yang tinggi dan masih mungkin untuk dicapai, maka seorang individu tersebut akan cenderung memikirkan cara agar tujuannya mampu tercapai, sehingga individu tersebut memiliki motivasi yang lebih besar daripada saat dihadapkan pada tujuan dengan tingkat kesulitan yang rendah. Proses ini mampu menjadi sarana untuk mengembangkan kreativitas serta kreativitas individu untuk menggapai tujuannya (Ginting dan Ariani, 2017).

*Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan memiliki dua prinsip dasar yaitu goals dan intentions. Kedua prinsip ini dapat dihubungkan sebagai penanggung jawab *human behavior* (perilaku manusia). Dalam studi teori penetapan tujuan dijelaskan bahwa tujuan (*goals*) merupakan seseorang yang berusaha untuk mencoba mendapatkan, mencapai, atau mengerjakan pekerjaannya dimana dalam pekerjaan goals ini mampu untuk membentuk tingkat kinerja pekerjaan (*level of job performance*), kuota (*quota*), norma bekerja (*work norm*), tenggat waktu (*deadline*), ataupun biaya (*cost*). Pada teori ini, tujuan yang lebih rumit (*harder goal*) akan tercapai jika ada usaha (*effort*) dan perhatian (*concern*) yang lebih besar daripada tujuan yang lebih mudah (*easy goal*). Selain itu, jika suatu individu dihadapkan pada tujuan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi, maka individu tersebut perlu lebih banyak pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) daripada tujuan dengan tingkat kesulitan yang lebih rendah (Ginting dan Ariani, 2017).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal maka diperlukan adanya keselarasan tujuan individu dan organisasi. Dengan pendekatan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) ini, kinerja para pegawai yang baik dan maksimal dalam rangka menyelenggarakan pelayanan publik dapat dianggap sebagai suatu tujuan yang akan dicapai.

### 2.2 *Remote Working*

#### 2.2.1 Pengertian *Remote Working*

*Remote working* atau bekerja dengan jarak jauh merupakan model kerja yang semakin mendapatkan perhatian dalam lingkungan perusahaan saat ini. Menurut Hastini et al. (2024) kerja jarak jauh mengacu pada pekerjaan organisasi yang dilakukan di luar Batasan ruang dan waktu organisasi yang normal. Konsep ini melibatkan pelaksanaan tugas-tugas dan pekerjaan tanpa ketergantungan waktu untuk bertemu secara *face to face* atau tatap muka langsung, yang

memungkinkan fleksibilitas, produktivitas, dan adaptasi yang lebih baik dalam dunia bisnis yang terus berubah. Manfaat utama dari *remote working* di perusahaan yaitu kefleksibilitas yang signifikan bagi karyawan, sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja dari lokasi yang berbeda dari kantor pusat mereka (Saputra dan Hadi, 2024).

Menurut McShane dan Glinow (2021) *remote working* berkonsep sama dengan teleworking, dimana seseorang fleksibel dalam bekerja baik dari segi waktu, tempat, cara komunikasi, dan penggunaan informasi. Penerapan *remote working* memungkinkan pekerjaan tidak lagi mengikat secara lokasi dan waktu yang dapat dijalankan dengan dukungan teknologi dan akses komunikasi. Konsep *remote working* mulai populer pada tahun 2006 di Amerika Serikat dimana persentasenya naik hingga 60%, dibandingkan dengan tahun 1996 yang hanya diadopsi oleh sekitar 20% perusahaan (Saputra dan Hadi, 2024).

Cara kerja seperti inilah yang diidamkan oleh setiap karyawan karena memberikan kenyamanan. Menurut Flex Jobs pada penelitian yang dilakukan oleh Mental Health America menyatakan bahwa orang yang memilih bekerja jarak jauh memiliki kesehatan mental yang jauh lebih baik, karena mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal dan dapat mengerjakan pekerjaan rumah sekaligus. Istilah *remote working* sudah tidak asing lagi bagi sebagian orang. Para tenaga kerja yang selama ini sudah banyak melakukan *remote working* atau bekerja dari mana saja. Namun, *remote working* ditengah-tengah pandemi COVID-19 memberikan perubahan suasana kerja bagi para pekerja. Penerapan sistem *Remote working* membuat pekerja harus menggunakan aplikasi digital seperti ZOOM, WhatsApp, dan lain sebagainya (Saifullah, 2022).

### **2.2.2 Manfaat Remote Working**

Menurut Prihasnowo & Anggarini (2023) manfaat yang mendukung terciptanya *remote working* diantaranya:

- a) **Fleksibilitas dan Otonomi:** Memberikan karyawan kebebasan dalam mengatur waktu kerja mereka, yang berdampak pada produktivitas dan keseimbangan kehidupan.
- b) **Manajemen Waktu:** Keterampilan karyawan dalam mengelola waktu dan tugas di lingkungan kerja yang non-tradisional.
- c) **Dukungan dari Pimpinan:** Dukungan yang diberikan manajer atau pimpinan dalam hal komunikasi dan pengelolaan kinerja.
- d) **Teknologi yang Memadai:** Akses ke teknologi yang mendukung, seperti perangkat lunak kolaborasi dan infrastruktur IT.
- e) **Komunikasi Efektif:** Kualitas komunikasi dalam tim yang bekerja dari jarak jauh mempengaruhi koordinasi kerja dan kepuasan.
- f) **Kesehatan Mental dan Sosial:** Remote working dapat meningkatkan keseimbangan hidup, tetapi juga meningkatkan risiko isolasi sosial dan stres jika tidak ada dukungan yang memadai.
- g) **Keamanan Data:** Perlindungan terhadap data sensitif yang diakses dari luar kantor juga menjadi perhatian penting.

### **2.2.3 Indikator Remote Working**

Menurut Santoso (2023) indikator yang mendukung terciptanya *remote working* diantaranya:

- a) Manajemen diri
- b) Lingkungan kerja
- c) Fasilitas kerja

## 2.3 Disiplin Kerja

### 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah sikap hormat dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, ketentuan, serta norma-norma yang berlaku di tempat kerja, yang tercermin dari tindakan mengimplementasikan kerjaan dengan penuh tanggung jawab dan ontime. Menurut (Dra. RR. Ponco Dewi Karyaningsih et al., 2021) disiplin kerja ialah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku. Disiplin kerja mencakup komitmen karyawan untuk mengikuti standar yang ditetapkan oleh perusahaan, yang bertujuan untuk menjaga ketertiban, meningkatkan produktivitas, dan mencapai visimisi perusahaan.

### 2.3.2 Faktor – Faktor Disiplin Kerja

- a) Pemberian Kompensasi: Besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan.
- b) Keteladanan Pemimpin: Pemimpin yang memberikan contoh disiplin kepada bawahannya.
- c) Keberadaan Aturan Pasti: Aturan yang jelas dan tegas dapat dijadikan pegangan oleh karyawan.
- d) Pengawasan: Pengawasan yang konsisten dari pimpinan terhadap karyawan.
- e) Perhatian Terhadap Karyawan: Pemimpin yang memperhatikan kesejahteraan dan kondisi karyawannya.
- f) Kebiasaan Positif: Kebiasaan yang mendukung kedisiplinan dalam bekerja.

### 2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siti et al., (2023) kedisiplinan kerja memiliki indikator sebagai berikut :

- a. Kehadiran di tempat kerja
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi

## 2.4 *Work Life Balance*

### 2.4.1 Pengertian *Work Life Balance*

*Work life balance* ialah konsep yang merujuk pada keserasian antara waktu dan energi yang terkuras untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work life balance* ialah keserasian yang terjadi dalam kehidupan seseorang, tidak akan melupakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, juga tidak akan melalaikan segala aspek kehidupan pribadinya (Arifin & Muharto, 2022).

*Work-life balance* mencakup tiga dimensi utama:

- a) Keseimbangan Waktu: Mengatur alokasi waktu antara pekerjaan dan aktivitas pribadi.
  - b) Keseimbangan Keterlibatan: Tingkat keterlibatan psikologis dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.
  - c) Keseimbangan Kepuasan: Rasa puas yang diperoleh dari kedua peran tersebut
- Konsep ini penting karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja, kesehatan mental, dan kepuasan hidup secara keseluruhan. Dengan mencapai *work-life balance* yang baik, individu dapat meningkatkan kualitas hidup serta mengurangi stres yang mungkin timbul akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

### 2.4.2 Faktor – Faktor *Work Life Balance*

- a) **Jam Kerja:** Durasi dan fleksibilitas jam kerja sangat memengaruhi keseimbangan ini.
- b) **Dukungan Manajerial:** Dukungan dari atasan dan rekan kerja dalam mencapai keseimbangan.
- c) **Kebijakan Perusahaan:** Kebijakan yang mendukung keseimbangan, seperti cuti yang fleksibel atau kerja jarak jauh.

- d) Kesejahteraan Psikologis:** Kesehatan mental dan emosional individu berperan penting dalam kemampuan mereka untuk mencapai keseimbangan

### 2.4.3 Indikator *Work Life Balance*

Indikator *work-life balance* menurut .Putri *et al.*, (2023) ada empat, yaitu:

- 1) Menjaga keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang sehat
- 2) Mengurus keluarga dan bisnis
- 3) memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan;
- 4) menyisihkan waktu untuk hobi

## 2.5 Produktivitas Kerja

### 2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Ada dua cara untuk melihat gagasan produktivitas kerja: dimensi organisasi dan individu. Komponen individu memperhitungkan tujuan dan upaya orang untuk meningkatkan kualitas hidup mereka, serta produktivitas dalam hal kualitas kepribadian yang menunjukkan diri sebagai sikap mental. Sementara itu, produktivitas dalam hal jalinan teknis antara masukan dan keluaran menjadi fokus komponen organisasi. Dengan demikian, pengembangan produktivitas dipandang dari sudut ini tidak hanya dalam hal kuantitas tetapi juga dalam hal kualitas (Fauzi *et al.*, 2022).

Menurut Fauzi *et al.*, (2022) Kemampuan individu atau sekelompok individu untuk menghasilkan barang dan jasa dalam batas waktu tertentu atau sesuai dengan rencana dikenal sebagai produktivitas kerja. Menurut para akademisi, kemampuan dalam konteks ini dapat dipahami sebagai kapasitas fisik atau kompetensi. Kemampuan menyelesaikan tugas merupakan definisi keterampilan dalam kosakata bahasa Indonesia yang luas.

### 2.5.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Fadlilah dan Karhab (2022) faktor produktivitas manusia memegang peranan penting dalam membuktikan keberhasilan suatu usaha antara lain :

- 1) Pendidikan dan pelatihan
- 2) Sikap Mental
- 3) Manajemen
- 4) Teknologi
- 5) Kesempatan berprestasi

### 2.5.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Fadlilah dan Karhab (2022) untuk menaksir produktivitas tenaga kerja diperlukan indikator sebagai berikut:

- 1) Kemampuan  
Kapasitas untuk melancarkan tugas. Bakat internal dan profesionalisme karyawan dalam melaksanakan tugas merupakan penentu utama potensi mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas yang telah didelegasikan kepada mereka.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai  
Berusaha untuk meningkatkan hasil ialah sesuatu yang dapat dinikmati oleh orang yang melaksanakan tugas dan orang yang menikmati hasilnya. Dengan demikian, tujuannya adalah untuk memaksimalkan produktivitas kerja bagi semua individu yang terlibat dalam suatu proyek.
- 3) Semangat untuk bekerja  
Etos kerja dan hasil yang dicapai hari ini dibandingkan dengan kemarin menunjukkan upaya untuk memperbaiki keadaan kemarin.
- 4) Pengembangan diri  
Meneliti kesulitan dan tuntutan yang mungkin dihadapi karyawan dapat membantu mereka mengembangkan diri. Pengembangan diri sangat penting karena meningkatnya tantangan.

Demikian pula, motivasi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka akan dipengaruhi oleh aspirasi mereka untuk berkembang.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk membuat apa yang telah terjadi menjadi lebih baik. Kualitas ialah hasil kerja yang dapat menyatakan mutu hasil kerja seorang pekerja. Dengan demikian, tujuan peningkatan kualitas adalah untuk memberikan hasil terbaik, yang pada akhirnya akan sangat bermanfaat bagi bisnis dan individu.

6) Efisiensi

Efisiensi dapat didefinisikan sebagai rasio total sumber daya yang diimplementasikan terhadap hasil yang diperoleh. Aspek produktivitas yang secara signifikan memengaruhi setiap karyawan adalah input dan output.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

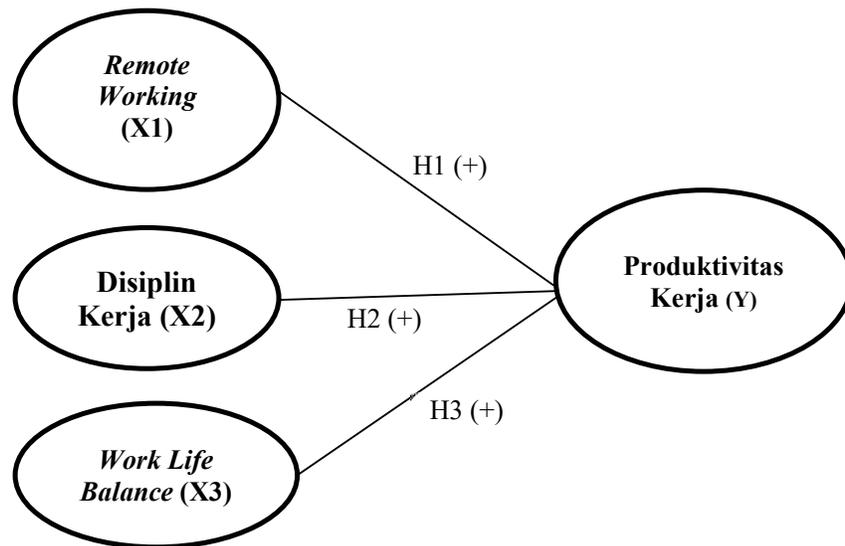
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	NAMA PENELITI DAN TAHUN	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL YANG DIGUNAKAN	METODE PENELITIAN DAN SAMPEL /ALAT ANALISIS	HASIL HIPOTESIS
<b>Pengaruh <i>REMOTE WORKING</i> Terhadap PRODUKTIVITAS KERJA</b>					
1.	(Saifullah, 2022)	Pengaruh <i>Remote Working</i> Terhadap <i>Work Life Balance</i> untuk Meningkatkan Produktivitas kerja	X: <i>Remote Working</i>  Y: Produktivitas Kerja	Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan metode kuesioner Penelitian ini melibatkan 100 karyawan perempuan di kabupaten kudus	Kerja jarak jauh berdampak negative pada produktivitas kerja
2.	(Saputra dan Hadi, 2024)	Kerja Jarak Jauh dan Dampaknya Terhadap produktivitas serta kesejahteraan psikologis	X1 = Kerja Jarak Jauh Y = Produktivitas	Metode Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan metode kuesioner Penelitian ini melibatkan 100 karyawan perempuan di kabupaten kudus	Kerja Jarak Jauh Berdampak Pada Produktivitas Kerja
<b>Pengaruh <i>DISIPLIN KERJA</i> Terhadap PRODUKTIVITAS KERJA</b>					
3.	(Vanessa dan Sitorus, 2024)	Pengaruh Disiplin, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas	Variabel X1: Disiplin Variabel X2: Pelatihan Variabel X3: Motivasi Kerja	Pendekatan Kuantitatif, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel	Disipin, Pelatihan dan Motivasi kerja memiliki dampak

NO	NAMA PENELITI DAN TAHUN	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL YANG DIGUNAKAN	METODE PENELITIAN DAN SAMPEL /ALAT ANALISIS	HASIL HIPOTESIS
		Kerja Karyawan di PT. Bintang Lesatari	Variabel Y : Produktivitas Kerja	menggunakan <i>non-probability sampling</i>	positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan di PT Bintang Lestari.
4.	(Nurkholipah, 2024)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Sahabat Aqiqah Pusat Tangerang	X1 = Motivasi Kerja X2 = Disiplin kerja Y = Produktivitas Kerja	Pendekatan Kuantitatif, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan <i>non-probability sampling</i>	Secara parsial terdapat dampak positif dan signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja pada produktivitas kerja
<b>Pengaruh <i>WORK LIFE BALANCE</i> Terhadap PRODUKTIVITAS KERJA</b>					
5.	(Lintong, Verolina M C ; Pio, R J; Sambul, S A P 2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, dan <i>Work life balance</i> Terhadap Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado	Variabel X1: Disiplin Kerja Variabel X2: <i>Work Life Balance</i> Variabel Y : Produktivitas Kerja	Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diisi oleh 70 responden dan dianalisis menggunakan koefisien kolerasi dan analisis regresi.	Disiplin kerja dan <i>work life balance</i> berdampak positif dan signifikan pada produktivitas kerja di Hotel Sintesa Peninsula Manado.

## 2.7 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Sugiyono (2019) merupakan kerangka yang menjelaskan hubungan teoritis dan hal-hal penting yang diperhatikan saat memecahkan masalah. Secara teoritis, variabel yang diteliti dapat dihubungkan dengan kerangka konseptual itu sendiri. Variabel itu sendiri ada dua ialah variabel independent penelitian ini ialah *remote working*, disiplin kerja dan *work life balance*, variabel dependen yang dipergunakan ialah produktivitas kerja karyawan di PT. Cipta Griya Bersama. Adapun kerangka konseptual dalam riset ini diilustrasikan sebagai berikut:



**Gambar 2.6 Kerangka Konseptual**

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah jawaban sementara pada masalah yang diteliti, dimana jawaban ini masih bersifat lemah dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang diambil dalam riset ini ialah sebagai berikut :

### 2.8.1 Pengaruh *Remote Working* Terhadap Produktivitas Kerja

Remote working memberikan fleksibilitas dalam bekerja, memungkinkan karyawan untuk menyetarakan kehidupan pribadi dan profesional lebih baik. Selain itu, bisnis juga melihat manfaat ekonomi dari pengurangan biaya operasional yang berkaitan dengan tempat kerja fisik. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam, di mana beberapa studi menyatakan bahwa *remote working* meningkatkan produktivitas kerja (Mustafa, 2021), sementara penelitian lain menyatakan sebaliknya (Saifullah, 2022). Berdasarkan *Goal Setting Theory*, *remote working* dapat meningkatkan produktivitas kerja jika diterapkan dengan strategi yang tepat. Dengan adanya sistem kerja yang jelas, karyawan dapat lebih fokus menyelesaikan tugasnya dibandingkan dengan sistem kerja konvensional yang sering terikat dengan kehadiran fisik di kantor.

**H<sub>1</sub>: *Remote Working* Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas kerja**

### 2.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan pada aturan dan norma perusahaan. Kedisiplinan yang tinggi memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efisien, tepat waktu, dan sesuai standar perusahaan. Disiplin kerja juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian terdahulu (Vanessa & Sitorus, 2024; Nurkholipah, 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung mengikuti aturan perusahaan, termasuk target dan standar kerja yang telah ditetapkan. Dalam *Goal Setting Theory*, kejelasan tujuan sangat penting

untuk memastikan karyawan memahami tugas mereka dan bagaimana mereka harus mencapainya. Disiplin kerja membantu individu tetap fokus dalam menjalankan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan Locke, (1978).

## **H<sub>2</sub>: Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas kerja**

### **2.8.3 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja**

*Work life balance* merupakan kesetaraan antara waktu dan energi yang dipakai untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang memiliki keseimbangan kerja-kehidupan yang baik cenderung lebih bahagia dan produktif dalam pekerjaannya. Konsep ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work life balance* berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan (Lintong et al., 2024). Namun, ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja yang kompetitif, *work life balance* tidak selalu memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karena tekanan kerja yang tinggi.

Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung memiliki fokus yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan kerja mereka. Dengan waktu kerja yang terstruktur dan batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka dapat mengalokasikan energi dan perhatian mereka secara lebih efektif dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Locke, 1978).

## **H<sub>3</sub>: *Work Life Balance* Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas kerja**

### **3. Metode Penelitian**

#### **3.1 Prosedur Pengumpulan Data**

- **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Cipta Griya Bersama.

- **Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan dan berlangsung sejak Oktober 2024

#### **3.2 Populasi**

Menurut Sugiyono (2019) populasi mengacu pada kategori umum yang mencakup hal-hal atau orang-orang yang sesuai dengan kriteria ukuran dan peneliti menentukan komposisi tertentu untuk melakukan percobaan dan menarik kesimpulan. Populasi dalam riset ini ialah karyawan PT. Cipta Griya Bersama sejumlah 70 orang karyawan.

#### **3.3 Sampel dan Teknik Sampling**

Sampel di riset ini mengimplementasikan teknik sampel jenuh atau sensus. Sampel jenuh ialah seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Setyawan, 2017). Sampel responden riset ini ialah seluruh karyawan PT. Cipta Griya Bersama berjumlah 70 orang.

#### **3.4 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian ialah salah satu karakter (kualitas dari kegiatan atau objek, orang) atau suatu atribut yang mempunyai perbedaan khusus tentang peneliti yang menetapkan guna memfokuskan dan diambil keputusan (Sugiyono, 2020), yang implementasikan pada penelitian ada 2 diantaranya yakni:

1. Variabel Terikat yaitu variabel yang menerima dampak dikarenakan ada suatu variabel bebas. Penelitian ini, variabel dependen yang dipergunakan ialah Produktivitas Kerja.

2. Variabel Bebas yaitu variabel menjadi berdampak atau membuat suatu sebab terjadinya suatu perubahan munculnya variabel terikat. Pada riset ini, variabel independen yang dipergunakan ialah *Remote Working*, Disiplin Kerja dan *Work Life Balance*.

### 3.5 Definisi Operasional

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

NO	VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
1.	<i>Remote Working</i>	<i>Remote working</i> atau bekerja dengan jarak jauh merupakan model kerja yang semakin mendapatkan perhatian dalam lingkungan perusahaan saat ini. Menurut Hastini et al. (2024) kerja jarak jauh mengacu pada pekerjaan organisasi yang dilakukan di luar Batasan ruang dan waktu organisasi yang normal. Konsep ini melibatkan pelaksanaan tugas-tugas dan pekerjaan tanpa ketergantungan waktu untuk bertemu secara <i>face to face</i> atau tatap muka langsung, yang memungkinkan fleksibilitas, produktivitas, dan adaptasi yang lebih baik dalam dunia bisnis yang terus berubah. Manfaat utama dari <i>remote working</i> di perusahaan yaitu kefleksibilitas yang signifikan bagi karyawan, sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja dari lokasi yang berbeda dari kantor pusat mereka (Saputra dan Hadi, 2024).	Menurut Santoso (2023) indikator yang mendukung terciptanya <i>remote working</i> diantaranya: a) Manajemen diri b) Lingkungan kerja c) Fasilitas kerja	Likert
2.	Disiplin Kerja	Disiplin kerja ialah sikap hormat dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, ketentuan, serta norma-norma yang berlaku di tempat kerja, yang tercermin dari tindakan mengimplementasikan pekerjaan dengan penuh	Menurut Siti et al., (2023) kedisiplinan kerja memiliki indikator sebagai berikut : a) Kehadiran di tempat kerja b) Ketaatan pada peraturan kerja	Likert

NO	VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
		<p>tanggung jawab dan ontime. Menurut (Dra. RR. Ponco Dewi Karyaningsih et al., 2021) disiplin kerja ialah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku. Disiplin kerja mencakup komitmen karyawan untuk mengikuti standar yang ditetapkan oleh perusahaan, yang bertujuan untuk menjaga ketertiban, meningkatkan produktivitas, dan mencapai visimisi perusahaan.</p>	<p>c) Ketaatan pada standar kerja d) Tingkat kewaspadaan tinggi</p>	
3.	<i>Work Life Balance</i>	<p><i>Work life balance</i> ialah konsep yang merujuk pada keserasian antara waktu dan energi yang terkuras untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. <i>Work life balance</i> ialah keserasian yang terjadi dalam kehidupan seseorang, tidak akan melupakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, juga tidak akan melalaikan segala aspek kehidupan pribadinya (Arifin &amp; Muharto, 2022).</p>	<p>Indikator <i>work-life balance</i> menurut .Putri et al., (2023) ada empat, yaitu:</p> <p>a) Menjaga keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang sehat b) Mengurus keluarga dan bisnis c) memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan; d) menyisihkan waktu untuk hobi</p>	Likert
4.	Produktivitas Kerja	<p>Ada dua cara untuk melihat gagasan produktivitas kerja: dimensi organisasi dan individu. Komponen individu memperhitungkan tujuan dan upaya orang untuk meningkatkan kualitas hidup mereka, serta produktivitas dalam hal kualitas kepribadian yang menunjukkan diri sebagai sikap mental. Sementara itu, produktivitas dalam hal jalinan teknis antara masukan dan keluaran menjadi fokus</p>	<p>Menurut Fadlilah dan Karhab (2022) untuk menaksir produktivitas tenaga kerja diperlukan indikator sebagai berikut:</p> <p>a) Kemampuan: Kapasitas untuk melancarkan tugas. Bakat internal dan profesionalisme karyawan dalam melaksanakan tugas merupakan penentu utama potensi</p>	Likert

NO	VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
		<p>komponen organisasi. Dengan demikian, pengembangan produktivitas dipandang dari sudut ini tidak hanya dalam hal kuantitas tetapi juga dalam hal kualitas (Fauzi <i>et al.</i>, 2022).</p>	<p>mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas yang telah didelegasikan kepada mereka.</p> <p>b) Meningkatkan hasil yang dicapai: Berusaha untuk meningkatkan hasil ialah sesuatu yang dapat dinikmati oleh orang yang melaksanakan tugas dan orang yang menikmati hasilnya. Dengan demikian, tujuannya adalah untuk memaksimalkan produktivitas kerja bagi semua individu yang terlibat dalam suatu proyek.</p> <p>c) Semangat untuk bekerja: Etos kerja dan hasil yang dicapai hari ini dibandingkan dengan kemarin menunjukkan upaya untuk memperbaiki keadaan kemarin.</p> <p>d) Pengembangan diri: Meneliti kesulitan dan tuntutan yang mungkin dihadapi karyawan dapat membantu mereka mengembangkan diri. Pengembangan diri sangat penting karena meningkatnya tantangan. Demikian pula, motivasi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka</p>	

NO	VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
			<p>akan dipengaruhi oleh aspirasi mereka untuk berkembang.</p> <p>e) Mutu: Selalu berusaha untuk membuat apa yang telah terjadi menjadi lebih baik. Kualitas ialah hasil kerja yang dapat menyatakan mutu hasil kerja seorang pekerja. Dengan demikian, tujuan peningkatan kualitas adalah untuk memberikan hasil terbaik, yang pada akhirnya akan sangat bermanfaat bagi bisnis dan individu.</p> <p>f) Efisiensi: dapat didefinisikan sebagai rasio total sumber daya yang diimplementasikan terhadap hasil yang diperoleh. Aspek produktivitas yang secara signifikan memengaruhi setiap karyawan adalah input dan output</p>	

### 3.6 Jenis dan Sumber Data

Riset ini mengimplementasikan pendekatan kuantitatif karena tujuannya adalah untuk menunjukkan dampak antar variabel dalam bentuk angka. Sumber data yang diimplementasikan peneliti ialah data primer. Selain itu, ia juga menguraikannya dengan membandingkannya dengan teori yang sudah ada sebelumnya dan memanfaatkan teknik analisis data yang sesuai dengan variabel penelitian. Variabel yang diteliti ialah dampak *remote working* sebagai variabel bebas atau independen (X1), disiplin kerja sebagai variabel bebas atau independen (X2), *work life balance* sebagai variabel bebas atau independen (X3) Terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat atau dependen (Y).

### 3.7 Alat Analisis

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dimanfaatkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner bisa digunakan untuk mengungkapkan sesuatu

yang bisa diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012 : 49). Definisi ini membawa kita pada kesimpulan bahwa mengukur apa yang seharusnya diukur atau ditentukan adalah valid. Responden yang dipilih secara acak akan terlebih dahulu mengikuti tes sebelum data digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *korelasi product moment*, yang mana hasil  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel dengan taraf signifikan 5%. Apabila didapat  $r$  hitung  $> r$  tabel maka data bisa dikatakan valid, akan tetapi jika  $r$  hitung  $< r$  tabel maka bisa dikatakan bahwa data tersebut tidak valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

pengukuran uji reliabilitas dilakukan pada kelompok subjek yang sama, temuan yang diperoleh hampir identik, asalkan aspek yang diukur pada subjek tersebut tidak berubah. Ini dikenal sebagai uji reliabilitas, dan ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat diterima atau diandalkan. Jika respons responden terhadap kuesioner terkadang konsisten atau konstan, kuesioner tersebut dapat dianggap kredibel (menurut Sumono dalam Imam Ghozali, 2012 : 49). Pada riset ini, untuk mencari reliabilitas memakai teknik Alpha dari Cronbach, suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Jika ( $alpha$ )  $< 0,6$  maka pertanyaan tersebut reliabel.

### 3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Karena pendekatan kualitatif mengasumsikan bahwa hakikat suatu isu akan berbeda dari hakikat masalah lainnya, studi penelitian ini lebih menyukai penggunaan alat analisis mendalam, khususnya dengan mempertimbangkan kesulitan berdasarkan kasus per kasus. Metodologi ini bertujuan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen serta menentukan seberapa besar pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan rumus Regresi Linier Berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja

$X_1$  : *Remote Working*

$X_2$  : Disiplin Kerja

$X_3$  : *Work Life Balance*

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1$  : Koef Regresi *Remote Working*

$\beta_2$  : Koef Regresi Disiplin Kerja

$\beta_3$  : Koef Regresi *Work Life Balance*

e : *error*

### 3.7.4 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dipergunakan dengan tujuan mencari tahu apakah variabel independen dalam model regresi mempengaruhi variabel dependen secara simultan Ghozali (2018). Jika signifikansi  $< 0,05$  maka dinyatakan bahwa variabel bebas secara beriringan memiliki dampak pada variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

### 3.7.5 Koefisien Determinasi

Pengujian ini mendefinisikan berapa besarnya sifat dari variabel independen dapat mendefinisikan sifat/variasi dari variabel dependen. Perhitungan ini seringkali mengacu pada ukuran selama koefisien determinasi antara nol dan satu, sejauh mana model tersebut memperhitungkan varians variabel dependen Ghozali, (2018). Jika menunjukkan nilai  $R^2$  Kecil mengacu pada seberapa kecil variabel independen dapat menerangkan perubahan dalam variabel dependen. Ketika koefisien determinasi mendekati satu, ini menunjukkan bahwa variabel tersebut menawarkan data yang dapat digunakan untuk menilai perubahan dalam variabel dependen. Nilai