

DAMPAK DARI SISTEM KERJA HYBRID DAN WORK FROM HOME (WFH) TERHADAP KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN WONOGIRI

Okthavilia Rizky Amanda Putri¹, Achmad Choerudin², Retnoning Ambarwati³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta

Email: Okthaviliarap@gmail.com

Informasi

Abstract

Volume : 3
Nomor : 6
Bulan : Juni
Tahun : 2026
E-ISSN : 3062-9624

This study aims to analyze the impact of hybrid work systems and Work From Home (WFH) on the job satisfaction and work motivation of Civil Servants (ASN) at the Regional Secretariat of Wonogiri Regency. The background of this research stems from the transformation of the government bureaucratic work system, which is increasingly moving toward flexible work patterns in line with the development of information technology and digitalization of public services. This study employs a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The research population consists of all ASN at the Regional Secretariat of Wonogiri Regency, with a sample of 65 respondents selected using purposive sampling. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results show that: (1) the hybrid work system has a positive and significant effect on ASN job satisfaction with a t-count of 5.481 and significance of 0.000; (2) Work From Home (WFH) does not significantly affect ASN work motivation with a t-count of 1.123 and significance of 0.266; (3) simultaneously, the hybrid work system and WFH significantly affect job satisfaction (F-count 70.395, sig. 0.000) and ASN work motivation (F-count 18.063, sig. 0.000). The coefficient of determination shows that the hybrid work system and WFH can explain the variation in job satisfaction by 69.4% and work motivation by 36.8%. These findings indicate that a structured hybrid work system is more effective in increasing ASN job satisfaction and work motivation compared to WFH implemented in isolation. This research provides practical implications that the implementation of flexible work systems needs to be integrated with broader HR management policies to achieve optimal results.

Keyword: Hybrid work system, Work From Home (WFH), job satisfaction, work motivation, Civil Servants

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak sistem kerja hybrid dan Work From Home (WFH) terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri. Latar belakang penelitian ini berangkat dari transformasi sistem kerja birokrasi pemerintah yang semakin mengarah pada pola kerja fleksibel seiring perkembangan teknologi informasi dan digitalisasi pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian adalah seluruh ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri dengan sampel sebanyak 65 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) sistem kerja hybrid berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ASN dengan nilai t hitung sebesar 5,481

dan signifikansi 0,000; (2) Work From Home (WFH) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ASN dengan nilai t hitung sebesar 1,123 dan signifikansi 0,266; (3) secara simultan, sistem kerja hybrid dan WFH berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (F hitung 70,395, sig. 0,000) dan motivasi kerja ASN (F hitung 18,063, sig. 0,000). Koefisien determinasi menunjukkan bahwa sistem kerja hybrid dan WFH mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 69,4% dan motivasi kerja sebesar 36,8%. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem kerja hybrid yang terstruktur lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja ASN dibandingkan WFH yang diterapkan secara parsial. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa penerapan sistem kerja fleksibel perlu diintegrasikan dengan kebijakan manajemen SDM yang lebih luas untuk mencapai hasil yang optimal.

Kata Kunci: Sistem kerja hybrid, Work From Home (WFH), kepuasan kerja, motivasi kerja, Aparatur Sipil Negara

A. PENDAHULUAN

Perubahan pola kerja dalam beberapa tahun terakhir telah membawa transformasi besar terhadap sistem birokrasi dan tata kelola organisasi, termasuk pada sektor pemerintahan. Perkembangan teknologi informasi, digitalisasi pelayanan publik, serta pengalaman global akibat pandemi Covid-19 mendorong lahirnya sistem kerja yang lebih fleksibel seperti Work From Home (WFH), hybrid working, dan Work From Anywhere (WFA). Perubahan tersebut bukan hanya sekadar pergantian lokasi bekerja, melainkan turut memengaruhi budaya organisasi, pola komunikasi, motivasi kerja, hingga tingkat kepuasan kerja pegawai.

Sistem kerja hybrid merupakan kombinasi antara bekerja dari kantor dan bekerja dari rumah dengan pembagian waktu tertentu sesuai kebutuhan organisasi. Kehadiran kedua sistem tersebut dinilai mampu memberikan fleksibilitas kerja yang lebih baik dibanding sistem kerja tradisional. Hulu (2026) menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja dalam sistem hybrid mampu meningkatkan work-life balance pegawai yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, Muafiq et al. (2025) menyatakan bahwa kebijakan WFH memiliki pengaruh terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan karena memberikan efisiensi waktu serta mengurangi tekanan mobilitas kerja.

Di lingkungan ASN, fenomena penerapan sistem kerja hybrid dan WFH terjadi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri. Sebagian ASN merasa sistem hybrid dan WFH memberikan kenyamanan karena waktu kerja lebih fleksibel dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Namun, terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam membangun komunikasi kerja, menjaga disiplin, hingga mempertahankan motivasi kerja ketika bekerja dari rumah. Lisnarini dan Dewi (2025) mengungkapkan bahwa salah satu hambatan utama ASN dalam sistem WFH adalah menurunnya konsentrasi kerja akibat adanya gangguan domestik serta keterbatasan komunikasi antarpegawai.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem kerja fleksibel memiliki pengaruh terhadap berbagai aspek psikologis dan perilaku kerja pegawai. Kurniawan dan Nugroho (2024) menemukan bahwa sistem kerja hybrid berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Sementara itu, Nauli dan Saryatmo (2023) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja dalam sistem hybrid berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh sistem kerja hybrid dan WFH terhadap kepuasan dan motivasi kerja ASN di lingkungan pemerintahan daerah masih relatif terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh sistem kerja hybrid terhadap kepuasan kerja ASN, (2) menganalisis pengaruh Work From Home (WFH) terhadap motivasi kerja ASN, serta (3) mengetahui pengaruh simultan sistem kerja hybrid dan WFH terhadap kepuasan dan motivasi kerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Penelitian dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri. Populasi penelitian adalah seluruh ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: ASN yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri dan pernah atau sedang menjalankan sistem kerja hybrid dan Work From Home (WFH). Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 65 responden dengan tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100%.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Sistem Kerja Hybrid (X1) dan Work From Home (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kepuasan Kerja (Y1) dan Motivasi Kerja (Y2). Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5. Instrumen terdiri dari 20 pernyataan yang mencakup indikator fleksibilitas waktu kerja, fleksibilitas lokasi kerja, efektivitas komunikasi kerja, koordinasi pekerjaan, work-life balance, penggunaan teknologi, serta aspek kepuasan dan motivasi kerja.

Teknik analisis data meliputi uji validitas (Pearson Product Moment), uji reliabilitas (Cronbach's Alpha), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2). Seluruh analisis dilakukan menggunakan bantuan IBM SPSS.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 35 responden perempuan (53,85%) dan 30 responden laki-laki (46,15%). Berdasarkan usia, kelompok dominan adalah usia 31–40 tahun sebanyak 28 orang (43,08%), diikuti usia 41–50 tahun sebanyak 17 orang (26,15%), usia 20–30 tahun sebanyak 14 orang (21,54%), dan usia 51–60 tahun sebanyak 6 orang (9,23%). Berdasarkan pendidikan, responden didominasi oleh pegawai berpendidikan S1 sebanyak 29 orang (44,62%), SMA sebanyak 15 orang (23,07%), D3 sebanyak 12 orang (18,47%), dan S2 sebanyak 9 orang (13,84%).

B. Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Sistem Kerja Hybrid (X1), Work From Home (X2), Kepuasan Kerja (Y1), dan Motivasi Kerja (Y2) dinyatakan valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,244). Nilai koefisien korelasi antar item pada variabel X1 dan X2 berkisar antara 0,494 hingga 0,906, sedangkan pada variabel Y1 dan Y2 berkisar antara 0,243 hingga 0,900.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel / Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1 – X1.5	0,723 – 0,852	0,244	Valid
X2.1 – X2.5	0,759 – 0,897	0,244	Valid
Y1.1 – Y1.5	0,478 – 0,763	0,244	Valid
Y2.1 – Y2.5	0,542 – 0,876	0,244	Valid

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Sistem Kerja Hybrid (X1)	0,925	> 0,60	Sangat Reliabel
Work From Home (X2)	0,930	> 0,60	Sangat Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,839	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y2)	0,912	> 0,60	Sangat Reliabel

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2026

C. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,186 untuk model Y1 dan 0,083 untuk model Y2, keduanya lebih besar

dari 0,05, sehingga data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menghasilkan dua persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y1 = 6,809 + 0,554X1 + 0,129X2 + e$$

$$Y2 = 11,867 + 0,333X1 + 0,152X2 + e$$

Persamaan pertama menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan sistem kerja hybrid akan meningkatkan kepuasan kerja ASN sebesar 0,554 satuan, dan setiap peningkatan satu satuan WFH akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,129 satuan. Persamaan kedua menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan sistem kerja hybrid akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,333 satuan, dan WFH sebesar 0,152 satuan. Seluruh koefisien regresi bernilai positif, menunjukkan arah hubungan yang positif antara kedua variabel independen dengan variabel dependen.

E. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Sistem Kerja Hybrid terhadap Kepuasan Kerja ASN (H1)

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,481 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini membuktikan bahwa sistem kerja hybrid berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Tabel 3. Hasil Uji t terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	6,809	1,210	-	5,629	0,000
Sistem Kerja Hybrid (X1)	0,554	0,101	0,689	5,481	0,000
Work From Home (X2)	0,129	0,097	0,167	1,328	0,189

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2026

Pengaruh positif sistem kerja hybrid terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa fleksibilitas yang ditawarkan oleh model kerja ini mampu memberikan kenyamanan tersendiri bagi pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kurniawan dan Nugroho (2024) yang menyatakan bahwa sistem kerja hybrid memberikan pengaruh positif terhadap job satisfaction

karena pegawai merasa lebih nyaman dan memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hasil penelitian juga memperkuat temuan Lusiaty et al. (2025) bahwa integrasi gaya bekerja hybrid memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja, terutama ketika didukung oleh karakteristik pekerjaan yang sesuai.

2. Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Motivasi Kerja ASN (H2)

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,123 dengan signifikansi 0,266 (> 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Work From Home tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri, sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak.

Tabel 4. Hasil Uji t terhadap Motivasi Kerja (Y2)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	11,867	1,685	-	7,044	0,000
Sistem Kerja Hybrid (X1)	0,333	0,141	0,428	2,365	0,021
Work From Home (X2)	0,152	0,135	0,203	1,123	0,266

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2026

Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan WFH belum mampu meningkatkan motivasi kerja ASN secara signifikan. Hasil ini dapat dijelaskan melalui temuan Lisnarini dan Dewi (2025) yang mengungkapkan bahwa ASN menghadapi berbagai hambatan dalam sistem WFH, termasuk berkurangnya interaksi sosial, kesulitan koordinasi, penurunan pengawasan langsung, serta gangguan lingkungan rumah yang menjadi faktor penghambat motivasi kerja. Munandar (2025) juga mengungkapkan bahwa tantangan pelaksanaan WFH bagi ASN mencakup masalah koordinasi, penurunan semangat kerja, dan kesulitan membangun komunikasi efektif.

3. Pengaruh Simultan Sistem Kerja Hybrid dan WFH terhadap Kepuasan dan Motivasi Kerja ASN (H3)

Hasil uji F menunjukkan bahwa sistem kerja hybrid dan Work From Home secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja ASN. Pada model kepuasan kerja, nilai F hitung sebesar 70,395 dengan signifikansi 0,000, sementara pada model motivasi kerja nilai F hitung sebesar 18,063 dengan signifikansi 0,000. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Tabel 5. Hasil Uji F terhadap Kepuasan Kerja (Y1) dan Motivasi Kerja (Y2)

Model	F Hitung	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y1)	70,395	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja (Y2)	18,063	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2026

F. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Y1)	0,833	0,694	0,684
Motivasi Kerja (Y2)	0,607	0,368	0,348

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2026

Koefisien determinasi menunjukkan bahwa sistem kerja hybrid dan WFH mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja ASN sebesar 69,4% (R² = 0,694), sedangkan sisanya 30,6% dipengaruhi faktor lain. Untuk motivasi kerja, kedua variabel mampu menjelaskan variasi sebesar 36,8% (R² = 0,368), sedangkan 63,2% sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan faktor individual. Perbedaan besaran pengaruh ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh sistem kerja dibandingkan motivasi kerja.

Hasil penelitian didukung oleh temuan Dewantara dan Rakhman (2025) yang menyatakan bahwa kebijakan fleksibilitas kerja bagi PNS memiliki implikasi terhadap peningkatan kesejahteraan pegawai ketika didukung oleh infrastruktur yang memadai dan budaya organisasi yang mendukung. Prabaswara et al. (2025) melalui systematic review menemukan bahwa fleksibilitas kerja dan hybrid work memberikan dampak positif terhadap berbagai aspek pekerjaan, namun efektivitasnya sangat bergantung pada konteks organisasi dan dukungan yang diberikan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Sistem kerja hybrid berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri (t hitung = 5,481, sig. = 0,000). Fleksibilitas yang ditawarkan sistem kerja hybrid mampu memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga kepuasan kerja meningkat.
- 2) Work From Home (WFH) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri (t hitung = 1,123, sig. = 0,266). Meskipun WFH memberikan fleksibilitas tempat kerja, namun berbagai hambatan seperti berkurangnya interaksi sosial, kesulitan koordinasi, penurunan pengawasan langsung,

serta gangguan lingkungan rumah menjadi faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai.

- 3) Sistem kerja hybrid dan Work From Home (WFH) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($F_{hitung} = 70,395$, $sig. = 0,000$) dan motivasi kerja ASN ($F_{hitung} = 18,063$, $sig. = 0,000$). Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 69,4% dan motivasi kerja sebesar 36,8%.

Penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri perlu mempertahankan dan mengoptimalkan sistem kerja hybrid karena terbukti memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja ASN. Selain itu, perlu memperhatikan faktor-faktor pendukung motivasi kerja di luar sistem kerja, seperti pengembangan karir, pemberian penghargaan, pelatihan kompetensi, dan penguatan budaya organisasi. Keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan yang hanya pada satu instansi, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji penerapan sistem kerja fleksibel pada konteks organisasi publik yang lebih beragam.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Angelique, M., Tansy, S., Febiola, S., & Ninawati, N. (2023). Perbedaan sistem kerja (WFO, WFH, hybrid) terhadap well-being karyawan yang bekerja di Jakarta. *Jurnal Serina Sosial Humaniora*, 1(2), 153-159.
- Dewantara, D. M., & Rakhman, S. (2025). Work From Home, Perilaku Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan dalam Era Kerja Hybrid di Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 3(2), 10-24.
- Febriantina, S., Palupi, A., Malikhah, A. S., Khatimah, H., & Maharani, N. R. (2025). Kepemimpinan Transformasional sebagai Strategi untuk Meningkatkan Motivasi Kerja dalam Lingkungan Kerja Hybrid: Indonesia. *IJOSPOL-International Journal of Social, Policy and Law*, 6(1), 27-36.
- Gusnita, S., Putri, R. A., & Achyar, N. (2025). Dampak Fleksibilitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Era Kerja Hybrid. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(12).
- Hulu, A. (2026). Analisis Pengaruh Fleksibilitas Kerja (Hybrid Work) Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 44-49.
- Kurniawan, A. A., & Nugroho, Y. A. B. (2024). Pengaruh Sistem Kerja Hybrid Terhadap Job Satisfaction Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Studi Pada Karyawan Swasta Yang

Berprofesi Sebagai Digital Marketing Officer Di Jakarta Selatan. *Prosiding Working Papers Series In Management*, 16(2), 180-191.

- Lisnarini, N., & Dewi, G. K. (2025). Motivasi dan Hambatan Kerja Aparatur Sipil Negara pada Sistem Work From Home (WFH): Studi pada Salah Satu Kementerian Di Jakarta. *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial dan Humaniora*, 3(1), 235-250.
- Lusiati, M., Ginting, G., & Siolemba, S. P. (2025). Integrasi Gaya Bekerja Hybrid dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan Moderasi Karakteristik Pekerjaan. *Jurnal Bahtera Inovasi*, 9(2).
- Muafiq, F., Kharis, A. J., & Mulyapradana, A. (2026). Dampak Kebijakan Work From Home Terhadap Work-Life Balance, Produktivitas, dan Kepuasan Kerja Karyawan Era Digital. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 3132-3157.
- Munandar, A. G. (2025). Tantangan Pelaksanaan Work From Anywhere (WFA) bagi Aparatur Sipil Negara di Tahun 2025. *Al Khalifah: Jurnal Kajian Sosiopolitik dan Hukum*, 1(2), 201-214.
- Nauli, N. K., & Saryatmo, M. A. (2023). Pengaruh kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT X yang bekerja secara hybrid di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(4), 838-847.
- Prabaswara, D. F., Sirait, A. M., Nainggolan, J. F. W., Safitri, N., Arihant, Y., & Purba, S. D. (2025). Flexible Working Arrangement & Hybrid Work: Systematic Review dari 2015 sampai 2025. *Prosiding Working Papers Series In Management*, 17(2), 166-181.
- Prihasnowo, A., & Anggarini, D. T. (2023). Pengaruh Pola Kerja Work From Anywhere Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 7(2), 111-132
- Ramadhan, A., Patricia, A., Sari, N. P., Putri, R. A., & Hanoselina, Y. (2025). PNS dan Work From Anywhere: Implikasi Kebijakan Fleksibilitas Kerja di Sektor Publik. *Orasi: Jurnal Ilmu Politik dan Sosial*, 2(2), 92-107.