

**PERAN *WORK MOTIVATION* TERHADAP
WORKFORCE AGILITY PADA *REMOTE WORKER***



SKRIPSI

DISUSUN OLEH :

Faizah Nurul Aliyah

04041282025042

**FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

2024

LEMBAR PENGESAHAN

**PERAN *WORK MOTIVATION* TERHADAP *WORKFORCE AGILITY* PADA
*REMOTE WORKER***

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

FAIZAH NURUL ALIYAH

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 5 November 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Skripsi I



Rachmawati, S.Psi., M.A
NIP. 197703282023212011

Pembimbing Skripsi II



Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

Penguji I



Yeni Anna Appulembang, S.Psi., M.A., Psy
NIP. 19840922218032001

Penguji II



Dewi Anggraini S.Psi., MA
NIP. 198311022012092201

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Pada tanggal 15 November 2024



Sayang Ajeng Mardiyah S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SKRIPSI

Nama : Faizah Nurul Aliyah
NIM : 04041282025042
Program studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Skripsi : Peran *Work Motivation* terhadap *Workforce Agility* pada *Remote Worker*

Indralaya, 14 Oktober 2024

Menyetujui,

Dosen Pembimbing Skripsi I



Rachmawati, S.Psi., M.A.
NIP. 197703282023212011

Dosen Pembimbing Skripsi II



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya, Faizah Nurul Aliyah, yang bertanda tangan di bawah ini, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi saya, menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan sebelumnya untuk memperoleh gelar sarjana di perguruan tinggi manapun. Sejauh yang saya ketahui, dalam karya ini tidak ada hasil karya atau pendapat orang lain yang pernah ditulis atau diterbitkan, kecuali yang telah dikutip secara tertulis dalam naskah penelitian ini dan tercantum dalam daftar pustaka. Jika ditemukan hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, saya siap menerima pencabutan gelar sarjana saya.

Palembang, 5 November 2024

Yang menyatakan,



Faizah Nurul Aliyah

NIM. 04041282025042

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, atas rahmat serta perlindungan-Nya yang tak pernah berhenti. Skripsi ini peneliti persembahkan sebagai wujud terima kasih kepada:. Peneliti mempersembahkan tugas akhir skripsi ini dan ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya, yang telah mendidik dan merawat saya, yang selalu mendoakan saya sehingga saya dapat terus
2. Terima kasih kepada keluarga dan orang-orang terdekat, khususnya Kak Yasmin, Kak Imah, Fasya, dan para sepupu lainnya. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada Salsabila Qutrunada yang telah menemani dan menjadi tempat aman bagi saya selama 10 tahun terakhir.
3. Teman-teman kuliah saya, *Lonely Teenager* (Adel, Anin Dhia, Feby, Vio), serta Kelas Masak (Abie, Dewa, Vio) yang telah membantu dan menemani saya selama masa perkuliahan.
4. Server Sebelah, yang telah setia menemani perjalanan saya sejak awal perkuliahan hingga mencapai titik ini.
5. Biski.

HALAMAN MOTTO

*Nobody is your friend,
Nobody is your enemy,
Everyone is your teacher.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah tak henti - hentinya peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nyalah peneliti dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "Peran *Work Motivation* terhadap *Workforce Agility* pada *Remote Worker*" ini dengan lancar dan tepat waktu. Tentunya tersusunnya skripsi ini dapat diselesaikan secara baik karena tidak lepas dari bantuan, dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE., M.Si, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Bapak dr. H. Syarif Husin, M.S., selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si. selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog. selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Rachmawati, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing I dalam penyusunan skripsi yang senantiasa memberikan dukungan, mendengarkan dan meluangkan waktu untuk membimbing serta memberikan arahan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si. selaku dosen pembimbing II yang senantiasa memberikan dukungan, mendengarkan dan meluangkan

waktu untuk membimbing serta memberikan arahan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam penyusunan skripsi ini.

7. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staff Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
8. Baba, Bunda, Yahya, dan keluarga tercinta yang selalu mendoakan, mendukung, dan memberikan kasih sayang kepada peneliti.
9. Teman-teman dekat saya yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan.
10. Teman-teman seperjuangan saya di Psikologi FK UNSRI, yaitu Owlster Fighter 2020.

Peneliti menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman. Oleh sebab itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan dan pengembangan lebih lanjut. Semoga penelitian skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak.

Palembang, 10 November 2024

Peneliti,

Faizah Nurul Aliyah

NIM. 04041282025042

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ixx
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
D. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	8
E. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	17
A. <i>Workforce Agility</i>	17
1. Pengertian <i>Workforce Agility</i>	17
2. Faktor-faktor yang Memengaruhi <i>Workforce Agility</i>	18
B. <i>Work-Motivation</i>	22
1. Pengertian <i>Work-Motivation</i>	22
2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Work Motivation</i>	23

3. Aspek <i>Work Motivation</i>	24
C. Peran <i>Work-Motivation</i> terhadap <i>Workforce Agility</i> pada <i>Remote Worker</i> 26	
D. Kerangka Berpikir	28
E. Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Identifikasi Variabel.....	29
B. Definisi Operasional.....	29
1. <i>Workforce Agility</i>	29
2. <i>Work-Motivation</i>	30
C. Populasi dan Sampel Penelitian	30
1. Populasi Penelitian	30
2. Sampel Penelitian.....	30
D. Metode Pengumpulan Data	32
1. Skala <i>Workforce Agility</i>	33
2. Skala <i>Work Motivation</i>	34
E. Validitas dan Reliabilitas	34
F. Metode Analisis Data	35
1. Uji Asumsi	35
2. Uji Hipotesis	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
A. Orientasi Kancan Penelitian	37
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	38
1. Persiapan Administrasi.....	38
2. Persiapan Alat Ukur	39
3. Pelaksanaan Penelitian	46
C. Hasil Penelitian	50
1. Deskripsi Subjek Penelitian	50
2. Deskripsi Data Penelitian.....	57
3. Hasil Analisis Data Penelitian.....	59

D.	Hasil Analisis Tambahan	61
1.	Uji Beda Variabel <i>Workforce Agility</i> dan <i>Work Motivation</i> Berdasarkan Tipe <i>Remote Working</i>	61
2.	Uji Beda Variabel <i>Workforce Agility</i> dan <i>Work Motivation</i> Berdasarkan Usia 62	
3.	Uji Beda Variabel <i>Workforce Agility</i> dan <i>Work Motivation</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.	Uji Beda Variabel <i>Workforce Agility</i> dan <i>Work Motivation</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
5.	Uji Beda Variabel <i>Workforce Agility</i> dan <i>Work Motivation</i> Berdasarkan Status Pekerjaan/Karyawan.....	64
6.	Uji Beda Variabel <i>Workforce Agility</i> dan <i>Work Motivation</i> Berdasarkan Tingkat Jabatan	65
7.	Uji Beda Variabel <i>Workforce Agility</i> dan <i>Work Motivation</i> Berdasarkan Lama Pengalaman Kerja	66
8.	Uji Beda Variabel <i>Workforce Agility</i> dan <i>Work Motivation</i> Berdasarkan Lama Melakukan <i>Remote Working</i> Secara <i>Fully Remote</i>	67
9.	Uji Beda Variabel <i>Workforce Agility</i> dan <i>Work Motivation</i> Berdasarkan Lama Melakukan <i>Remote Working Partially Remote</i>	68
10.	Uji Sumbangan Efektif Aspek <i>Work Motivation</i> terhadap <i>Workforce Agility</i>	73
11.	Uji <i>Mean</i> Variabel <i>Workforce Agility</i>	74
E.	Pembahasan.....	75
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	80
A.	Kesimpulan	80
B.	Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA		82
LAMPIRAN.....		86

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skoring Skala Psikologis.....	33
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Workforce Agility</i>	34
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Motivation</i>	34
Tabel 4.1 Distribusi Skala <i>Workforce Agility</i> Valid dan Gugur	42
Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Workforce Agility</i>	43
Tabel 4.3 Distribusi Skala <i>Work Motivation</i> Valid dan Gugur	45
Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Work Motivation</i>	46
Tabel 4.5 Distribusi Data Penyebaran Skala Uji Coba	48
Tabel 4. 6 Distribusi Data Penyebaran Skala Penelitian.....	50
Tabel 4.7 Deskripsi Skema <i>Remote Work</i> Subjek Penelitian	51
Tabel 4.8 Deskripsi Usia Penelitian	51
Tabel 4.9 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian	51
Tabel 4.10 Deskripsi Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian	52
Tabel 4.11 Deskripsi Asal Domisili Pulau Subjek Penelitian.....	52
Tabel 4.12 Deskripsi Status Pekerjaan/Karyawan Subjek Penelitian	53
Tabel 4.13 Deskripsi Level Jabatan Subjek Penelitian	53
Tabel 4.14 Deskripsi Lama Pengalaman Kerja Subjek Penelitian	53
Tabel 4.15 Deskripsi Lama <i>Remote Working</i> Subjek Penelitian.....	54
Tabel 4.16 Deskripsi Berdasarkan Lama <i>Remote Working</i> Secara <i>Fully Remote</i>	54
Tabel 4.17 Deskripsi Berdasarkan Lama <i>Remote Working</i> Secara <i>Fully Remote</i>	55

Tabel 4.18 Deskripsi Industri Tempat Kerja Subjek Penelitian	55
Tabel 4.19 Deskripsi Data Deskriptif Subjek Penelitian	57
Tabel 4.20 Formulasi Kategorisasi	58
Tabel 4.21 Deskripsi Kategorisasi Variabel <i>Workforce Agility</i> Subjek Penelitian.....	58
Tabel 4.22 Deskripsi Kategorisasi Variabel <i>Work Motivation</i> Subjek Penelitian.....	59
Tabel 4.23 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	59
Tabel 4.24 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian	60
Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Penelitian	60
Tabel 4.26 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Tipe <i>Remote Working</i>	61
Tabel 4.27 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.28 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.29 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Tabel 4.30 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Pekerjaan/Karyawan	65
Tabel 4.31 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Tingkat Jabatan	65
Tabel 4.32 Deskripsi Hasil Uji Mean Berdasarkan Tingkat Jabatan	66
Tabel 4.33 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Pengalaman Kerja	67
Tabel 4.34 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Melakukan <i>Remote Working</i> Secara <i>Fully Remote</i>	67

Tabel 4.35 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Melakukan <i>Remote Working</i> Secara <i>Partially Remote</i>	68
Tabel 4.36 Deskripsi Hasil Uji Bonferroni Berdasarkan Lama Melakukan <i>Remote Working Partially Remote Work</i>	70
Tabel 4.37 Deskripsi Hasil Uji Mean Berdasarkan Lama Melakukan <i>Remote Working Partially Remote Work</i>	72
Tabel 4.38 Deskripsi Sumbangan Efektif Aspek <i>Work Motivation</i> terhadap <i>Workforce Agility</i>	73
Tabel 4.39 Deskripsi Hasil Sumbangan Efektif Aspek <i>Work Motivation</i> terhadap <i>Workforce Agility</i>.....	74
Tabel 4.40 Deskripsi Hasil Uji Mean Variabel <i>Workforce Agility</i>	74

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A.....	87
LAMPIRAN B	99
LAMPIRAN C.....	108
LAMPIRAN D.....	115
LAMPIRAN E	148
LAMPIRAN F	153
LAMPIRAN G.....	160
LAMPIRAN H.....	163

PERAN *WORK MOTIVATION* TERHADAP *WOKRFORCE AGILITY* PADA *REMOTE WORKER*

Faizah Nurul Aliyah¹, Rachmawati²

ABSTRAK

Kemajuan teknologi telah mengubah cara manusia bekerja. Salah satunya adalah pergeseran dari model kerja konvensional menjadi kerja jarak jauh yang memungkinkan pekerjaan dilakukan dengan lebih fleksibel dan efektif. Namun, kerja jarak jauh juga menghadirkan tantangan tersendiri sehingga membutuhkan ketangguhan karyawan dalam menghadapi tantangan tersebut. Salah satu faktor yg bisa memengaruhi ketangguhan karyawan adalah motivasi kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat peranan *work motivation* sebagai variabel bebas terhadap *workforce agility* sebagai variabel terikat. Subjek penelitian ini adalah pekerja jarak jauh, berjumlah 229 karyawan, dengan tambahan 50 karyawan untuk uji coba. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana.

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,623 antara *work motivation* dan *workforce agility* serta signifikansisebesar 0,000 ($P < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa *work motivation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *workforce agility*, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci : *Work Motivation, Wokrforce Agility*

¹ Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

² Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I



Rachmawati, S.Psi., M.A
NIP. 197703282023212011

Dosen Pembimbing II



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

Mengetahui
Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

**THE ROLE OF WORK MOTIVATION TOWARDS WORKFORCE AGILITY
IN REMOTE WORKER**

Faizah Nurul Aliyah¹, Rachmawati²

ABSTRACT

Technological advancements have transformed the way people work. One significant change is the shift from conventional work models to remote working, which allows tasks to be carried out more flexibly and efficiently. However, remote working also presents its own challenges, requiring employees to demonstrate resilience in facing these obstacles. One factor that can influence employee resilience is work motivation. Therefore, this study aims to examine the role of work motivation as an independent variable on workforce agility as the dependent variable. The subjects of this research were remote workers, with a total of 246 employees, along with an additional 50 employees for a pilot test. Data analysis was performed using simple linear regression analysis. The regression results showed an R-squared value of 0.623 between work motivation and workforce agility, and a significant level of 0.000 ($P < 0.05$). These results indicate that work motivation has a significant influence on workforce agility, thus supporting the acceptance of the hypothesis in this study.

Keyword: *Work Motivation, Workforce Agility*

¹ Students of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

² Lectures of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

Dosen Pembimbing I



Rachmawati, S.Psi., M.A
NIP. 197703282023212011

Dosen Pembimbing II



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

Mengetahui

Ketua Bagian Psikologi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi telah mengubah secara fundamental bagaimana manusia bekerja, berkomunikasi, dan menjalani kehidupan sehari-hari. Perkembangan dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi telah memungkinkan terciptanya berbagai platform dan alat yang memfasilitasi kolaborasi, konektivitas, dan produktivitas yang lebih efisien (The World Economic Forum, 2020). Dengan adanya alat kolaborasi digital seperti aplikasi pengelolaan proyek, *video* konferensi, dan platform berbagi dokumen, karyawan dapat bekerja bersama meskipun berada di lokasi yang berbeda (Autor, 2015). Perkembangan ini telah menciptakan pergeseran dari model kerja konvensional menjadi kerja jarak jauh yang memungkinkan pekerjaan untuk dilakukan secara lebih fleksibel dan efektif, serta memungkinkan orang-orang untuk tetap produktif dan terhubung. Hal ini diistilahkan dengan *remote working* atau *teleworking* atau *home working* (Ingusci, Signore, Cortese, Molino, Pasca, & Ciavolino, 2022).

Remote working memungkinkan fleksibilitas dalam lokasi kerja, di mana individu memiliki kebebasan untuk memilih tempat kerja mereka asalkan mereka dapat terhubung ke internet dan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif (American Psychology Association, 2019). *Remote working* menekankan keterampilan dan hasil kerja daripada lokasi fisik di mana pekerjaan dilakukan, memungkinkan perusahaan untuk merekrut dan mempertahankan bakat terbaik tanpa terikat pada

batasan geografis (Choudhury, Foroughi, & Larson. 2020). *Remote working* dapat dilakukan baik secara *full-time remote* maupun *hybrid*, yaitu kombinasi kerja yang dilakukan di kantor dan dari mana saja, termasuk dari rumah (*work from home*) (Maharani & Alexander, 2023). Seseorang yang bekerja secara *remote* disebut *remote worker*. *Remote worker* mengacu pada karyawan yang bekerja dari rumah atau lokasi lain di luar kantor, namun tetap bisa berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerjanya. (Ingusci dkk., 2022).

Salah satu hasil survei yang dilakukan oleh Intuition, perusahaan solusi pengetahuan global di Dublin, menunjukkan peningkatan *remote working* pada separuh dari seluruh karyawannya setelah pandemi COVID-19 berakhir, dimana tingkat *full-time remote* sebelum pandemi sebesar 30% dan setelah pandemi menjadi 48% (O'Donnellan, 2024). Selain itu, hasil survei majalah FORBES tahun 2023 menunjukkan bahwa 12,7% karyawan bekerja secara full-time dari rumah dan 28,2% karyawan telah mengadopsi model kerja hybrid, menggabungkan kerja dari rumah dan di kantor untuk fleksibilitas dan menjaga kehadiran fisik di tempat kerja (Haan, 2023). Sebuah situs berita online IDN Times bahkan merilis lebih dari 30 perusahaan internasional menawarkan kerja secara remote di tahun 2023 (Hamdani, 2023).

Model kerja *remote working* juga telah diadopsi oleh beberapa perusahaan di Indonesia, di antaranya oleh PT. Telkom. Perusahaan BUMN ini memiliki salah satu aturan "*Flexy Time, Flexy Place*". Menurut pengakuan salah seorang karyawan PT. TELKOM, mereka dapat memilih untuk bekerja secara *remote* dengan terlebih dahulu mengajukan waktu dan lokasi kerja melalui aplikasi

Diarium (Chairina, 2020). Selain PT. TELKOM, menurut salah satu situs penyedia jasa aplikasi *chat* kantor Worxspace yang berpusat di Yogyakarta dan Jakarta, ada beberapa perusahaan *startup* yang juga melakukan *remote working* di antaranya: Kopi Kenangan, Zenius, Sirclo, Sekolahmu, Warung Pintar, Mekari, Fazzfinancial, Binar, Quipper, Sayurbox (Worxspace, 2022). Kemudian data yang diambil dari survei yang dilakukan oleh ruangkerja terkait preferensi skema kerja pasca pandemi Covid-19 di Indonesia menunjukkan bahwa sebanyak 77,6% dari responden merasa *remote working* dapat menghemat waktu karena tidak perlu pergi ke kantor untuk bekerja, kemudian 76,1% karyawan berpendapat *remote working* telah menghemat pengeluaran harian karena tidak perlu membayar biaya transportasi (Adiputra, 2021).

Remote working telah menjadi pilihan yang semakin menarik bagi perusahaan, karena dapat meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi kerja, serta memungkinkan karyawan untuk bekerja dari lokasi manapun tanpa perlu berada di kantor fisik (Sani, 2023). Meskipun kerja jarak jauh menawarkan fleksibilitas, ada tantangan signifikan yang harus dihadapi. Sebanyak 69% pekerja jarak jauh mengalami peningkatan kelelahan akibat alat komunikasi digital, yang menekankan perlunya batasan kerja yang tepat dan strategi kesejahteraan digital (TravelPerk, 2024). Selain itu, 53% pekerja jarak jauh merasa lebih sulit untuk terhubung dengan rekan kerja mereka, yang menggarisbawahi pentingnya komunikasi efektif dan strategi pembangunan tim untuk menjaga rasa keterhubungan dalam lingkungan kerja jarak jauh (Tagliaferri, 2023). Menurut sebuah perusahaan konsultasi kerja, tantangan lain yang timbul dari *remote working* berupa rasa jenuh, kesepian,

keterbatasan interaksi sosial, serta sulitnya para karyawan dalam menyesuaikan diri, bersikap proaktif, dan tetap teguh dalam keadaan sulit ketika bekerja atau disebut juga dengan *workforce agility* (Motion Consulting Group, 2022).

Workforce agility merupakan kemampuan untuk mengatasi dan merespons perubahan serta kondisi baru yang ditimbulkan oleh perubahan tersebut dengan beradaptasi dengan cepat (Sherehiy & Karwowski, 2014). Terdapat tiga dimensi untuk *workforce agility* yaitu *proactivity*, *adaptability* serta *resilience* (Sherehiy & Karwowski, 2014). *Proactive* merujuk pada kemampuan karyawan untuk menemukan peluang baru dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan guna mengatasi masalah serta merumuskan solusi yang tepat. *Adaptability* merupakan kemampuan karyawan untuk beradaptasi terhadap perubahan pasar dan dapat berkolaborasi secara cepat dengan rekan kerja di berbagai bagian organisasi. Kemudian *resilience* merujuk pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien di lingkungan yang penuh tekanan serta dapat mentoleransi situasi tak terduga.

Workforce agility bergantung pada cara karyawan menangani dan merespons perubahan kondisi kerja yang tidak dapat diprediksi. Menurut Franco dan Landini (2022) faktor-faktor seperti keterlibatan karyawan yang kuat dan motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kelincahan tenaga kerja. Franco dan Landini (2022) turut menambahkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kelincahan tenaga kerja dengan mendorong keterlibatan dan semangat karyawan yang lebih tinggi, sehingga mengurangi resistensi terhadap perubahan dan gagasan baru. Demikian pula yang dikemukakan oleh Nor, Ma'rof,

dan Hadi (2023), jika motivasi kerja tidak ada, hal ini dapat menyebabkan ketidakefisienan dalam sistem administratif organisasi, yang berasal dari kurangnya dedikasi dan komitmen terhadap tugas yang diberikan. Karyawan mungkin akan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih rendah, keterlibatan yang berkurang, dan kurangnya antusiasme terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kesuksesan keseluruhan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nor, Ma'rof, dan Hadi (2023) mengungkapkan bahwa *workforce agility* seorang karyawan dapat meningkat dengan adanya *work motivation* yang membuat karyawan akan lebih bersedia secara proaktif mencari solusi, berkolaborasi dengan anggota tim, berinovasi dalam merespons keadaan yang berubah menerima perubahan, dan mempelajari keterampilan baru saat bekerja.

Manoj dan Sabu (2018) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa *work motivation* memainkan peran penting dalam meningkatkan *workforce agility* dengan memengaruhi motivasi intrinsik, yang merupakan bagian penting untuk perilaku adaptif, generatif, dan proaktif selama masa-masa sulit. Karyawan dengan motivasi intrinsik yang tinggi menunjukkan kualitas seperti sikap positif terhadap pembelajaran keterampilan baru, pemikiran inovatif, dan kreativitas, yang merupakan komponen kunci dari *workforce agility*. Liu, Zi, & Cai (2015) turut menyatakan bahwa *work motivation* memainkan peran penting dalam meningkatkan *workforce agility*. Ketika individu termotivasi di tempat kerja, mereka lebih cenderung menunjukkan fleksibilitas, ketahanan, dan ketekunan dalam menghadapi perubahan yang tidak terduga.

George dan Jones (2005) mengartikan *work motivation* sebagai kekuatan psikologis dalam diri individu yang mempengaruhi arah perilaku, intensitas usaha, dan ketahanan seseorang dalam menghadapi hambatan di dalam sebuah organisasi. *Work motivation* dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal maupun eksternal, seperti karakteristik pekerjaan, perilaku manajerial, iklim organisasi, serta kebutuhan dan nilai-nilai individu.

Ada tiga aspek dari *work motivation*, yaitu *direction of behavior*, *level of persistence*, dan *level of effort* (George & Jones, 2005). *Direction of behavior* mengacu pada perilaku yang dipilih oleh seorang karyawan untuk ditunjukkan di antara berbagai potensi perilaku lainnya yang dapat mereka tampilkan. Selanjutnya *level of persistence* menunjukkan sejauh mana usaha yang dilakukan seseorang untuk menampilkan perilaku yang telah dipilihnya. Kemudian *level of effort* merujuk pada usaha dan tekad untuk meningkatkan keterampilan, memajukan perusahaan, serta ketekunan bekerja meskipun dalam lingkungan yang tidak mendukung.

Gagné (2014) menyatakan dampak dari kurangnya *work motivation* dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, tingkat keterlibatan yang lebih rendah, dan produktivitas yang berkurang di antara karyawan. Selain itu, hal tersebut dapat mengakibatkan tingkat pergantian yang lebih tinggi, penurunan moral, dan dampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Gagné (2014) juga menuliskan bahwa jika karyawan terlalu memusatkan perhatian pada *reward* ekstrinsik, hal tersebut dapat mengganggu motivasi yang timbul dari lingkungan kerja, menyebabkan penurunan perasaan otonomi dan motivasi intrinsik pada karyawan.

Selain efek negatif, terdapat pula efek positif dari *work motivation* yang dapat dirasakan oleh individu. Ketika karyawan termotivasi di tempat kerja, mereka lebih cenderung mengalami peningkatan kepuasan kerja, tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, dan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka, yang menghasilkan tingkat produktivitas dan efisiensi yang lebih optimal. Mereka juga lebih cenderung mengambil inisiatif, menunjukkan kreativitas, dan mencari peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan dalam peran mereka. Perilaku proaktif ini dapat berkontribusi pada inovasi dan pemecahan masalah di dalam organisasi (Gagné, 2014).

Berdasarkan fenomena *remote working* yang mulai banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan saat ini, dan didukung oleh teori-teori yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “**peran *work motivation* terhadap *workforce agility* pada *remote worker*”.**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah *work motivation* berperan terhadap *workforce agility* pada *remote worker*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *work motivation* terhadap *workforce agility* pada karyawan yang bekerja secara *remote*.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan penjelasan tujuan penelitian, peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat yang dapat dirasakan baik dari segi teoretis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan informasi terkait teori *work motivation* dalam hubungannya dengan *workforce agility*. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi teoritis untuk penelitian selanjutnya ketika meneliti topik-topik pada bidang psikologi industri dan organisasi, terutama pada topik *work motivation* dan *workforce agility*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik bagi subjek penelitian atau *remote worker* maupun perusahaan yang memberlakukan sistem kerja *remote working*.

a. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta wawasan baru bagi para *remote worker* mengenai pentingnya *work motivation* untuk meningkatkan *workforce agility* demi tercapainya target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, meskipun secara fisik tidak dipantau secara langsung oleh perusahaan ketika dalam proses kerjanya.

b. **Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan yang telah menerapkan sistem kerja. *remote working*, terutama pada level pimpinan untuk dapat terus memberikan kepercayaan dan motivasi pada karyawan *remote*, meskipun perusahaan tidak memantau secara langsung proses kerja yang dilakukan oleh karyawannya. Selain itu, pada perusahaan yang tidak atau belum memberlakukan *remote working*, hasil penelitian ini juga dapat memberikan wawasan bahwa karyawan yang bekerja secara *remote* tetap dapat menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi melalui *workforce agility* yang ditunjang oleh *work motivation* karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai hubungan *work motivation* dan *workforce agility* pada *remote worker* belum pernah ditemukan judul yang sama persis dan belum pernah diteliti sebelumnya. Karena itu, peneliti melakukan kajian literatur penelitian terdahulu untuk membandingkan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yang memiliki variabel, subjek, dan/atau *setting* yang berbeda.

Pertama, Rambe, Wahyuni, dan Istiana (2023) melakukan penelitian berjudul “Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi pada karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana. Subjek penelitian ini adalah 40 orang karyawan di kantor pusat PT. Suriatama Mahkota Kencana. Sampel diambil dengan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan skala komitmen organisasi dan skala motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dan motivasi kerja, dimana semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula komitmen organisasi. Perbedaan penelitian di atas terletak pada variabel terikat dan subjek penelitian. Variabel terikat pada penelitian di atas adalah komitmen organisasi, sedangkan variabel terikat penelitian ini adalah *workforce agility*. Subjek penelitian di atas yaitu karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana saja tanpa ada *setting remote worker*, berbeda dengan penelitian ini yang subjeknya *remote worker* di Indonesia.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Karim dan Laksmiwati (2023) dengan judul “Hubungan antara *Work Organization* dengan *Workforce Agility* pada Usaha

Kecil ‘X’ di Surabaya”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work organization* dan *workforce agility* pada usaha kecil X di Surabaya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan subjek penelitian sebanyak 96 karyawan perusahaan X. Analisis data dilakukan dengan teknik *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara *work organization* dan *workforce agility* pada karyawan usaha kecil “X” di Surabaya.

Penelitian di atas dan penelitian ini berbeda karena penelitian sebelumnya menggunakan *work organization* sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian ini menggunakan *work motivation* sebagai variabel bebas. Perbedaan lainnya terletak pada subjek penelitian, di mana subjek penelitian sebelumnya adalah karyawan perusahaan X di Surabaya, sementara pada penelitian ini, subjek yang dibutuhkan adalah karyawan *remote* di seluruh Indonesia tanpa membedakan karyawan berdasarkan perusahaan tertentu.

Penelitian selanjutnya berjudul “Pengaruh Iklim Psikologis terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh *Workforce Agility*” oleh Chandra dan Saryatmo (2022), yang dilakukan karena pencapaian perusahaan masih jauh dari target manajemen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan bahwa *workforce agility* dapat berperan sebagai mediator antara iklim psikologis dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek karyawan yang bekerja di perusahaan PT. V dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Sampel dipilih dengan metode *non-probability sampling* yang berjumlah 111 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner, data internal perusahaan, serta

wawancara dengan manajemen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan *workforce agility*, *workforce agility* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hubungan antara iklim psikologis dan kinerja karyawan dimediasi secara parsial oleh *workforce agility*.

Perbedaan antara penelitian di atas dan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan, di mana pada penelitian sebelumnya, variabel terikat, variabel bebas, dan variabel mediator adalah kinerja karyawan, iklim psikologis, dan *workforce agility*. Sementara itu, pada penelitian ini, *workforce agility* digunakan sebagai variabel terikat. Selain itu, perbedaan juga terdapat pada subjek penelitian, di mana pada penelitian sebelumnya subjeknya adalah karyawan yang bekerja di perusahaan PT. V dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Sedangkan pada penelitian ini, subjek yang digunakan hanya *remote worker* tanpa klasifikasi berdasarkan masa kerja minimal atau perusahaan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Muhammad dan Syahid (2022) dengan judul “*Work motivation and psychological well-being on teacher performance at Perguruan Alkhairaat, Palu, Indonesia*”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi kerja dan *psychological well-being* terhadap kinerja guru di Perguruan Alkhairaat. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 210 guru. Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling (accidental sampling)*. Alat ukur yang digunakan meliputi *Teachers’ Job Performance Self-Rating Questionnaire (TJPSQ)*, *The Motivation for Teaching Scale*, dan *Psychological Well-Being Scales*

(PWBS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan *psychological well-being* terhadap kinerja guru di Perguruan Alkhairaat dengan besar pengaruh sebesar 28,2%.

Variabel dalam penelitian di atas menggunakan dua variabel bebas (*work motivation* dan *psychological well-being*) serta satu variabel terikat (*teacher performance*), berbeda dengan penelitian ini yang hanya menggunakan satu variabel bebas dan *workforce agility* sebagai variabel terikat. Subjek penelitian di atas adalah guru-guru di Perguruan Alkhairaat di Provinsi Palu sebanyak 210 orang. Sedangkan penelitian ini membutuhkan subjek *remote worker* secara umum di Indonesia.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Widiyati (2023) dengan judul “Pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Workforce Agility* terhadap *Innovative Work Behaviour* di Mediasi oleh *Readiness for Change* Guru di Sekolah XYZ Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* dan *workforce agility* terhadap *innovative work behavior* yang dimediasi oleh *readiness for change* pada guru di Sekolah XYZ Jakarta. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif *non-eksperimental*. Subjek penelitian ini adalah guru-guru di Sekolah XYZ Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara *workplace spirituality* terhadap *readiness for change* pada guru di Sekolah XYZ Jakarta.

Penelitian di atas dan penelitian ini memiliki perbedaan pada variabel yang digunakan dan subjek yang dibutuhkan. Dalam penelitian di atas, *workforce agility*

digunakan sebagai variabel bebas, sementara pada penelitian ini digunakan sebagai variabel terikat. Subjek penelitian di atas adalah guru di Sekolah XYZ Jakarta, sedangkan pada penelitian ini, subjek yang diperlukan adalah pekerja dengan *setting remote* secara umum.

Nor, Ma'rof, dan Hadi (2023) juga melakukan penelitian berjudul "*How work ethics, workload, and work motivation contribute to work commitment: A study among the service company employees in the Klang Valley, Malaysia*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work ethics*, *workload*, dan *work motivation* dengan *organizational commitment* pada pegawai jasa kurir di Klang Valley, Malaysia. Teknik sampling yang digunakan adalah *homogenous convenience sampling*, dengan sampel berjumlah 382 responden. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner, dan alat ukur yang digunakan antara lain *Organizational Commitment Questionnaire*, *Short-Form Multidimensional Work Ethic Profile*, *Quantitative Workload Inventory*, dan *the Multidimensional Work Motivation Scale*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *work ethics*, *workload*, dan *organizational commitment* yang tinggi. Selain itu, ditemukan hubungan signifikan antara *work ethics*, *work motivation*, *workload*, dengan *organizational commitment*, di mana *work ethics* merupakan prediktor paling signifikan.

Penelitian di atas menggunakan empat variabel, yaitu *work ethics*, *workload*, dan *work motivation* sebagai variabel bebas, serta *work commitment* sebagai variabel terikat. Sementara pada penelitian ini, variabel terikat yang digunakan adalah *workforce agility* dan variabel bebasnya hanya *work motivation*.

Subjek dalam penelitian ini adalah *remote worker* di Indonesia, berbeda dengan penelitian di atas yang subjeknya adalah pegawai jasa kurir di Klang Valley, Malaysia.

Terakhir, penelitian yang dilakukan oleh Saeed, Khan, Zada, Ullah, Vega-Muñoz, dan Contreras-Barraza (2020) dengan judul “*Towards Examining the Link Between Workplace Spirituality and Workforce Agility: Exploring Higher Educational Institutions*” bertujuan untuk menemukan pengaruh *workplace spirituality* terhadap *workforce agility*. Subjek dalam penelitian ini adalah staf pengajar dan administrasi yang bekerja di institusi sektor publik di Peshawar, Pakistan. Teknik sampling yang digunakan adalah *convenient sampling*, dan pengambilan data dilakukan melalui survei yang dikirim via *email*, *WhatsApp*, *Facebook*, dan secara langsung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *workforce agility* pada staf pengajar dan administrasi profesional, *dengan mediating effect positif* melalui *job involvement*.

Penelitian di atas menggunakan *workplace spirituality* sebagai variabel bebas, sedangkan pada penelitian ini, *work motivation* digunakan sebagai variabel bebas. Subjek yang diperlukan juga berbeda, di mana penelitian di atas melibatkan staf pengajar dan administrasi profesional di institusi sektor publik di Peshawar, Pakistan. Sementara itu, penelitian ini menggunakan subjek *remote worker* yang berlokasi di Indonesia.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, belum ada penelitian yang mengkaji hubungan antara *work motivation* dan *workforce agility* terhadap *remote worker*. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian mengenai variabel-variabel tersebut, dan peneliti dapat mempertanggungjawabkan keaslian serta kebenaran penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrams, A. (2019, July 4). *The Future of Remote Work*. Retrieved from American Psychology Association: <https://www.apa.org/monitor/2019/10/cover-remote-work>
- Adiputra, C. P. (2021, July 15). *Survei Membuktikan: 94% Karyawan di Indonesia Memilih untuk Tidak Bekerja Sepenuhnya dari Kantor. Kenapa?* Retrieved from ruangkerja: <https://www.ruangkerja.id/blog/survei-membuktikan-mayoritas-karyawan-di-indonesia-memilih-untuk-tidak-bekerja-sepenuhnya-dari-kantor>
- Aidan, Z., Alibabaei, A., & Mohammad, S. H. (2018). Identify the relationship between employer brand attractiveness, job satisfaction, organizational commitment and workforce agility in telecom industries based on structural equation modeling (SEM)(Case study: Huawei Technologies service Iranian). *Journal of Ecophysiology and Occupational Health*, 6-11.
- Alavi, S., Abd. Wahab, D., Muhamad, N., & Arbab Shirani, B. (2014). Organic structure and organisational learning as the main antecedents of workforce agility. *International Journal of Production Research*, 6273-6295.
- Alviani, D., Hilmiana, Widiyanto, S., & Muizu, W. O. (20214). Workforce agility: a systematic literature review and research agenda. *Frontiers in Pstchology*.
- Ananda, F., & Sari, E. Y. (2023). Workforce agility: Kajian literatur. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan. Kampus 2 Universitas Ahmad Dahlan*.
- Andriyani, A., Suryatni, M., & Sakti, D. P. (2024). The Effect of Organisational Restructuring and Work Motivation on Employee Performance Moderated by Workforce Agility at the Regional Secretariat of NTB Province. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*.
- Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 3-30.
- Bishop, C., & Keth, K. D. (2013). Psychosocial Stages of Development. *The Encyclopedia of Cross-Cultural Psychology*.
- Breu, K., Hemingway, C., Strathern, M., & Bridger, D. (2002). Workforce agility: the new employee strategy for the knowledge economy. *Journal of Information technology*, 21-31.
- Center, I. N. (2021, October 6). *Microsoft Releases Findings and Considerations from One Year of Remote Work in Work Trend Index 2021*. Retrieved from news.microsoft.com: <https://news.microsoft.com/id-id/2021/04/30/microsoft-releases-findings-and-considerations-from-one-year-of-remote-work-in-work-trend-index-2021/>
- Chairina, P. (2020, July 15). *Kerja di Telkom Indonesia itu Fun, Produktif, dan Berkah*. Retrieved from LinkedIn: <https://www.linkedin.com/pulse/kerja-di-telkom-indonesia-itu-fun-produktif-dan-berkah-putri-chairina/>

- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 655-683.
- Dias, Á., Patão, C., Pereira, L., Costa, R. L. D., & Gonçalves, R. (2023). Workforce agility: how to manage knowledge and innovation in a remote work environment. *International Journal of Agile Systems and Management*, 16(2), 145-178.
- Digitalskola. (2022, May 3). *Transformasi Digital dan Pengaruhnya pada Dunia Kerja*. Retrieved from Digitalskola: <https://digitalskola.com/blog/home/transformasi-digital>
- Franco, C., & Landini, F. (2022). Organizational drivers of innovation: The role of workforce agility. *Research Policy*.
- Gagné, M. (2104). The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory. *Oxford University Press*.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (n.d.). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 331-362.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2005). Understanding and managing organizational behavior.
- Haan, K. (2023, July 14). *Remote Work Statistics And Trends In 2024*. Retrieved from FORBES: <https://www.forbes.com/advisor/business/remote-work-statistics/#:~:text=As%20of%202023%2C%2012.7%25%20of,normalization%20of%20remote%20work%20environments>
- Hamdani, T. (2023, July 15). *30 Perusahaan yang Menawarkan Kerja Secara Remote di 2023*. Retrieved from IDN Times: <https://www.idntimes.com/business/economy/trio-hamdani/30-perusahaan-yang-menawarkan-kerja-secara-remote-di>
- Herzberg, F. (1964). The motivation-hygiene concept and problems of manpower. *Personnel administration*.
- Ingusci, E., Signore, F., Cortese, C. G., Molino, M., Pasca, P., & Ciavolino, E. (2023). Development and validation of the Remote Working Benefits & Disadvantages scale. *Quality & Quantity*, 1159-1183.
- International Labour Organization. (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A Practical Guide*. International Labour Organization.
- Junior, G. T., & Saltorato, P. (2021). Workforce agility: A systematic literature review and a research agenda proposal. *Innovar*, 155-167.
- Katadata. (2022, May 7). *WFH yang Semakin Populer Selepas Pandemi*. Retrieved from Katadata: <https://katadata.co.id/berita/nasional/62b5506eb94f5/wfh-yang-semakin-populer-selepas-pandemi>
- Le Tan, T., Anh, P. V., Nhu, P. P., Thu, T. A., Tuan, V. A., & Hung, H. N. (2021). Research Factors Affecting the Working Motivation of Employees at Accommodation Facilities in Danang. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 236-264.
- Liu, H., Li, Z., & Cai, Z. (2015). The effects of task conflict and relationship conflict on workforce agility: Moderating role of social media usage.

- Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrud, K., & Robinson, O. (2021, May 3). *The Future of Work After COVID-19*. Retrieved from McKinsey Global Institute: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>
- Maharani, A. S., & Alexander, H. B. (2023, July 15). *Mengenal Hybrid Working dan Dampaknya Terhadap Perkantoran*. Retrieved from kompas.com: <https://www.kompas.com/properti/read/2022/02/09/091237921/mengenal-hybrid-working-dan-dampaknya-terhadap-perkantoran>
- Manoj, M., & Sabu, V. G. (2020). Towards Agile Public Sector: Analysing the Effects of IM and EM on WP. *Management and Labour Studies*, 295-316.
- Marsya, C., & Raharjo, T. (2024). Issues and Strategies of Agile Methodology Adoption in Remote Working Environment: A Systematic Literature Review. *Indonesian Journal of Computer Science*.
- Motion Consulting Group. (2022, May 7). *Remote Work and Agility: Can You Have Both?* Retrieved from Motion Recruitment: <https://motionrecruitment.com/blog/remote-work-and-agility-can-you-have-both>
- Muduli, A., & Pandya, G. (2018). Psychological empowerment and workforce agility. *Psychological Studies*, 276-285.
- Nor, N. S., Ma'rof, A. A., & Hadi, A. (2023). How Work Ethics, Workload, and Work Motivation Contribute to Work Commitment: A Study among the Service Company Employees in the Klang Valley, Malaysia.
- O'Donellan, R. (2024, May). *Remote working statistics you need to know in 2024*. Retrieved from Intuition: <https://www.intuition.com/remote-working-statics-you-need-to-know-in-2024/>
- Paul, M., Jena, L. K., & Sahoo, K. (2020). Workplace spirituality and workforce agility: a psychological exploration among teaching professionals. *Journal of religion and health*, 135-153.
- Pérez, E. (2021). Operations Management in the New Normal. *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences*, 185-194.
- Pinder, C. C. (2014). Work Motivation in Organizational Behavior. *Psychology press*.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 162.
- Sani, D. A. (2023, May 7). *The Future of Remote Work: How It's Changing the Way We Work and Live*. Retrieved from LinkedIn: <https://www.linkedin.com/pulse/future-remote-work-how-its-changing-way-we-live-daud-ahmad-sani>
- Sherehiy, B., & Karwowski, W. (2014). The relationship between work organization and workforce agility in small manufacturing enterprises. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 446-473.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.

- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Svartefoss, S. M., Jungblut, J., Aksnes, D. W., Kolltveit, K., & van Leeuwen, T. (2024). Explaining research performance: investigating the importance of motivation. *SN Social Sciences*, 4(6), 105.
- Tagliaferri, C. (2023, May 2024). *Remote Work Burnout Statistics: Trends and Insights to Consider in 2024*. Retrieved from ThinkRemote: <https://thinkremote.com/remote-work-burnout-statistics/>
- The World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. The World Economic Forum.
- Tien, C. T., Hsu, K. C., & Hsing, Y. H. (2020). The mediated effect of workforce agility on the relationship of it leveraging competence and entrepreneurship. *The 4th International Conference on E-Society, E-Education and E-Technology*, 110-113.
- TravelPerk. (2024, May 24). *Surprising Remote Work Burnout Statistics in 2024*. Retrieved from TravelPerk: <https://www.travelperk.com/blog/remote-work-burnout-statistics/>
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Winardi. (2001). *Memotivasi Pemotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Worxspace. (2022, July 15). *10 Perusahaan Indonesia yang WFA Work from Anywhere, Part 2*. Retrieved from Worxspace: <https://worxspace.id/blog/perusahaan-indonesia-yang-wfa-work-from-anywhere-part-2/#mengenal-wfo-wfh-dan-hybrid>