



Kenyamanan Lingkungan Kerja Work From Anywhere Meningkatkan Produktivitas Pekerja

Muhammad Aldy Pratama*, Santoso Tri Raharjo

Prodi Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran, Indonesia;

Kata Kunci

Kata kunci: Teori Kontrol, Kenyamanan Lingkungan, Individu Pekerja, Work From Anywhere.

Abstrak

Hadirnya covid-19 menciptakan pola kerja baru bernama work from home guna menghindari penyebaran covid-19 dan memaksa masyarakat untuk beradaptasi dengan pola kerja tersebut. Seiring berjalannya waktu, pola kerja work from home dirasakan memiliki dampak positif terhadap kenyamanan dan produktivitas kerja individu dan kemudian muncullah fenomena work from anywhere yang memungkinkan individu untuk memilih lokasi dimana ia akan bekerja. Pola kerja work from anywhere kini telah diterapkan oleh instansi pemerintahan serta perusahaan guna meningkatkan kenyamanan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Ketika dikaitkan dengan kenyamanan lingkungan dan teori kontrol, dapat dilihat bahwasanya interaksi antara lingkungan dengan individu memiliki peranan penting dalam menciptakan serta meningkatkan rasa nyaman dan produktivitas individu dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi pustaka untuk mengkaji bagaimana peran kenyamanan lingkungan terhadap kenyamanan individu dalam bekerja secara work from anywhere yang dilihat melalui perspektif teori kontrol.

Keywords

Keywords: Control Theory, Environmental Comfort, Individual Worker, Work From Anywhere.

Abstract

The presence of Covid-19 created a new working method called work from home to avoid the spread of Covid-19 and forced people to adapt. During its implementation, people felt that work from home have a positive impact on individual work comfort and productivity. Then, work from anywhere phenomenon appears which allows individuals to choose the location where they will work. The work from anywhere working method has now been implemented by government agencies and companies to increase the comfort of workers in carrying out their work. When associated with environmental comfort and control theory, it can be seen that the interaction between the environment and individuals has an important role in creating and increasing a sense of comfort and productivity for individuals at work. This study uses the literature study research method to examine how the influence of environmental comfort on individual comfort in working from anywhere seen through the perspective of control theory.

*Corresponding Author: Muhammad Aldy Pratama, Prodi Ilmu Kesejahteraan Sosial,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran, Sumedang, Indonesia;
Email: muhammad20165@mail.unpad.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.29303/jseh.v9i4.443>

History Artikel:

Received: 18 Desember 2023 | Accepted: 28 Desember 2023

PENDAHULUAN

Work from anywhere atau WFA merupakan sebuah metode bekerja dimana pekerja tidak diharuskan untuk datang dan hadir di kantor. melainkan, bisa bekerja dimana saja mulai dari tempat tinggal individu hingga kafe sesuai dengan preferensi dari masing-masing karyawan selama mereka masih terhubung dengan internet dan laptop atau komputer. Work from anywhere merupakan perpanjangan dari fenomena work from home yang dilaksanakan di Indonesia akibat adanya covid-19. Menurut Crosbie & Moore (2004), work from home yang biasa dikenal sebagai WFH adalah pekerjaan dengan bayaran yang dilakukan dan diutamakan dari tempat tinggal atau rumah dengan minimal durasi selama 20 jam tiap minggunya. Melakukan pekerjaan dari rumah akan bisa memberikan waktu secara lebih fleksibel bagi pekerja guna mencapai keseimbangan hidup bagi pekerja. Terdapat indikator dari work from home berdasarkan Timbal dan Mustabat (2016) Indikator tersebut mencakup lingkungan kerja dengan sifat yang fleksibel, gangguan stres, hubungan dan jarak yang dekat dengan keluarga, durasi perjalanan, kesehatan serta keseimbangan kerja, kreativitas dan juga tingkat produktivitas yang tinggi (Adi et al., 2022).

Lingkungan kerja ketika work from home fleksibel karena dapat memberikan kesempatan bagi pekerja untuk bisa memilih secara mandiri terkait dengan bagaimana, kapan dan dimana pekerja akan melibatkan dirinya dalam berbagai tugas yang berhubungan dan terkait dengan pekerjaan mereka. Lalu, untuk indikator gangguan stres dapat disebabkan oleh stimulus yang dapat mengalami perubahan menjadi berat serta berkepanjangan yang mengakibatkan seseorang menjadi sulit dalam menghadapinya dan biasanya muncul akibat permasalahan hidup dan gangguan yang dialami sehari-hari.

Lalu, hubungan dan jarak yang dekat dengan keluarga merupakan faktor yang krusial dalam kenyamanan karena peranan keluarga penting bagi individu untuk mendapatkan dukungan dalam menjalani segala aktivitas dan kegiatannya. Jika melakukan work from home tentunya waktu perjalanan sangatlah terpengaruh dan menjadi indikator dan definisi dari waktu perjalanan adalah waktu yang dibutuhkan dalam menempuh jarak tertentu. Maka dari itu sangatlah berpengaruh karena pegawai tidak harus menempuh jarak dari rumah ke kantor dan bisa melakukan aktivitas pekerjaannya di rumah saja. Selain itu, tentunya juga akan berpengaruh pada kesehatan dan keseimbangan kerja karena menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja bagi seseorang adalah suatu hal yang penting dan harus diperhatikan untuk memperoleh hasil kerja

yang maksimal. Indikator terakhir terkait dengan kemampuan kreativitas dan produktivitas dimana kreativitas diperlukan untuk selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah (Sholihah et al., 2022).

Istilah work from home sendiri di Indonesia mulai marak didengar dan dilakukan semenjak hadirnya COVID-19 di dunia pada tahun 2019 dan telah ditetapkan oleh WHO sebagai pandemi global pada Kamis, 3 Maret 2020 melalui siaran pers yang berasal dari Direktur Jenderal WHO, Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus. Pada tahun 2020, institusi pemerintahan serta berbagai perusahaan swasta dan entitas usaha lainnya mulai menerapkan kebijakan work from home bagi para pegawainya. Salah satunya seperti, Surat Edaran Menteri PANRB No.19 Tahun 2020 tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara sebagai upaya pencegahan covid-19 di lingkungan instansi pemerintah, dimaksudkan untuk menjadi pedoman instansi pemerintah dalam melaksanakan tugas kedinasan dengan bekerja dari rumah (WFH) bagi ASN untuk mencegah dan meminimalisir penyebaran COVID-19. Hal serupa tentunya diberlakukan oleh berbagai perusahaan dan entitas usaha lainnya guna meminimalisir penyebaran COVID-19.

Pada tahun 2023, work from home mulai diberhentikan dan beberapa perusahaan kembali mewajibkan pekerjanya untuk kembali melakukan kerja tatap muka. Namun, beberapa perusahaan tetap memberlakukan kebijakan work from home dan mulai berkembang menjadi work from anywhere dimana para pekerja tidak hanya bekerja dari rumah melainkan dari mana saja sesuai dengan preferensi masing-masing pekerja (Zaki & Irsyad, 2023).

Presiden Negara Kesatuan Republik Indonesia pada tahun 2023 baru saja melakukan penerbitan Peraturan Presiden Republik Indonesia atau biasa disebut Perpres yaitu, Perpres nomor 21 tahun 2023 yang membahas tentang hari kerja serta jam kerja instansi pemerintah dan juga pegawai aparatur sipil negara. Peraturan presiden ini berlaku tidak hanya untuk institusi pemerintahan pusat melainkan juga berlaku bagi instansi daerah. dalam peraturan presiden tersebut diterangkan dan ditegaskan bahwasanya pegawai aparatur sipil negara dapat melaksanakan tugas kedinasan secara fleksibel dimana fleksibel berarti aparatur sipil negara dapat bekerja secara bebas sesuai preferensi tiap individu untuk memilih secara lokasi dan waktu asalkan sesuai dengan peraturan yang mengharuskan jam kerja pegawai aparatur sipil negara sebanyak 37 jam 30 menit dalam rentang waktu satu minggu dan itu tidak termasuk dengan jam istirahat di dalamnya (*Inilah Perpres 21/2023 Tentang Hari Dan Jam Kerja Instansi Pemerintah Dan ASN.*, 2023).

Kolcaba (2003) memberikan penjelasan bahwasanya kenyamanan merupakan sebuah keadaan

dimana kebutuhan dasar yang dimiliki oleh manusia telah terpenuhi. kebutuhan disini mencakup kebutuhan yang memiliki sifat individual maupun holistik. Dengan adanya pemenuhan kenyamanan, maka dapat menimbulkan perasaan sejahtera di dalam diri seorang individu. Lebih lanjut, ia menjelaskan bahwasanya aspek kenyamanan diantaranya meliputi:

1. Kenyamanan fisik berhubungan dengan perasaan langsung serta sensai yang dirasakan oleh tubuh seorang individu.
2. Kenyamanan psikospiritual, berkaitan dengan kesadaran individu secara internal yang mencakup, harga diri, konsep diri, seksualitas, makna sampai dengan hubungan yang sangat dekat dan lebih tinggi.
3. Kenyamanan lingkungan mencakup kenyamanan ketika berhubungan serta berinteraksi dengan lingkungan meliputi beberapa kondisi seperti efek pencahayaan, temperatur, warna, kebisingan, dan lain-lain.
4. Kenyamanan sosiokultural, yaitu seputar hubungan antar individu, hubungan dengan keluarga, dan hubungan sosial dengan masyarakat (meliputi kesehatan, keuangan, keagamaan, tradisi keluarga/masyarakat dan lain sebagainya).

Kolcaba juga memaparkan terkait 3 (tiga) tingkatan dalam kenyamanan, yaitu:

1. Relief, yaitu level kenyamanan yang paling mendasar pada individu, dimana tubuh berada di dalam kondisi terbebas dari kesakitan apapun.
2. Ease, yakni tingkatan kenyamanan yang kedua atau lebih tinggi dari tingkat dasar, yaitu bukan hanya tubuh yang merasakan kenyamanan, Melainkan ada kenyamanan secara psikologis serta pikiran.
3. Transcendence, adalah kenyamanan tertinggi, yang merupakan perasaan dimana kenyamanan dapat dirasakan sampai dengan tingkat rohani serta spiritual (Hutchison, 2019).

Pada penelitian ini, penulis memfokuskan untuk membahas spesifik mengenai kenyamanan lingkungan seperti kondisi serta pengaruh yang berasal dari luar kepada diri manusia yang diantaranya mencakup temperatur, pencahayaan, kebisingan, warna, dan lain sebagainya. Kenyamanan lingkungan ini kemudian dikaitkan dengan teori kontrol yang dikemukakan oleh Gifford (2014) menyatakan bahwa teori kontrol berfokus untuk menjawab isu tentang seberapa besar kontrol individu terhadap lingkungan fisik dan upaya yang dilakukan untuk mendapatkan kontrol tersebut. Terdapat 4 konsep yang ada di dalam teori kontrol mencakup *privacy*, *personal space*, *territoriality*, dan *crowding*

(Amelia et al., 2021).

Privacy meliputi kontrol terhadap informasi atas diri sendiri serta kontrol terhadap interaksi dengan orang lain. Lalu, *personal space* atau biasa dikenal dengan jarak interpersonal adalah jarak yang individu tentukan untuk individu jaga dalam melakukan hubungan interpersonal karena sejatinya *personal space* adalah jarak yang tidak bisa diganggu oleh individu lain tanpa mengganggu kenyamanan individu, *Territoriality* mencakup tentang perilaku individu dan kelompok kecil untuk mendapatkan kontrol dan rasa kepemilikan atas suatu objek, ide, peran, hubungan, dan ruang fisik. Sedangkan *crowding* adalah perasaan subjektif seorang individu ketika merasa terlalu banyak orang di sekitarnya yang dipengaruhi oleh latar belakang personal, sosial, kultural serta faktor fisik individu tersebut (Panjaitan, 2017).

Dengan adanya kebijakan pola kerja yang fleksibel bagi ASN serta fenomena *work from anywhere* di kalangan pekerja Indonesia tentunya berhubungan erat dengan kenyamanan individu tersebut ketika menjalaninya dan preferensi seperti apa yang dimiliki oleh individu tersebut apakah lebih senang bekerja di kantor atau di tempat lain seperti rumah ataupun kafe sesuai preferensi tiap individu. Maka dari itu, tulisan ini difokuskan untuk menjawab fenomena tersebut terkait peranan kenyamanan lingkungan terhadap kenyamanan *work from anywhere* pada individu pekerja di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian yang dilakukan, peneliti mempergunakan metode studi pustaka atau *library research* sebagai metode penelitiannya. Mestika Zed (2008) menyatakan bahwa studi pustaka dapat diartikan sebagai sebuah rangkaian kegiatan yang mencakup hal seperti metode dalam mengumpulkan data pustaka, membaca, lalu mencatat serta mengolah bahan yang berupa data penelitian. Sedangkan menurut Sarwono (2006, p. 26) studi pustaka yaitu, mempelajari buku-buku rujukan serta hasil penelitian atau riset sejenis yang telah dilakukan sebelumnya yang pernah dilakukan oleh peneliti lain serta bertujuan untuk mendapatkan dan menemukan landasan teori terkait permasalahan yang akan diteliti.

Maka dari itu, penelitian ini akan menggunakan data-data sekunder sebagai bahan penelitiannya untuk kemudian ditelaah agar dapat menghasilkan sebuah jawaban atas fenomena yang diteliti pada penelitian ini. Data sekunder yang dimaksud mencakup artikel jurnal penelitian terdahulu, buku, serta data-data lainnya yang relevan

serta didapatkan atas hasil penelitian-penelitian terdahulu yang telah lebih dulu dilakukan sebelumnya dengan topik relevan dan sesuai dengan topik penelitian yang dipilih. Selanjutnya terdapat langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian studi kepustakaan berdasarkan Kuhlthau (2004) yang diantaranya mencakup:

1. Memilih topik.
2. Melakukan eksplorasi terkait informasi.
3. Menentukan apa yang dijadikan sebagai fokus penelitian.
4. Mencari dan mengumpulkan sumber data.
5. Mempersiapkan penyajian data.
6. Menyusun dan merangkai laporan .

Berbagai tahapan dilakukan agar penelitian menjadi terstruktur dan dapat menghasilkan sebuah jawaban penelitian yang sesuai dan dapat dipertanggungjawabkan. Terkait dengan teknik dalam upaya pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini berupa dokumentasi, yaitu mengumpulkan data terkait hal serta variabel yang berbentuk buku, jurnal, catatan, artikel, makalah, dan lain sebagainya

Mestika Zed (2008, p. 23) dalam bukunya metode penelitian kepustakaan mengungkapkan bahwa terdapat empat ciri utama studi pustaka yang dapat memberikan pengaruh terhadap sifat serta cara kerja penelitian. di antara lain meliputi hal sebagai berikut :

1. Peneliti dihadapkan dan berhadapan secara langsung dengan teks karena studi pustaka merupakan metode dengan bahan kepustakaan sebagai sumber data utamanya. Maka dari itu, peneliti akan berhadapan langsung dengan naskah atau pula teks serta data dan bukan dengan data lapangan yang secara langsung peneliti temukan dalam penelitiannya. Seorang peneliti harus menggunakan data pustaka yang sesuai serta relevan guna mendukung penelitian yang dilakukan.
2. Data yang digunakan dalam bentuk data dengan sifat siap pakai yang berarti peneliti tidak diharuskan untuk pergi kemanapun dan hanya harus berhadapan langsung dengan sumber serta referensi yang telah tersedia.
3. Sumber yang digunakan sebagai referensi serta data pada penelitian merupakan sumber sekunder yang berarti peneliti memperoleh data tersebut bukan dari hasil langsung peneliti ketika di lapangan.

Karenanya, sumber yang digunakan sebagai sumber pustaka tidak jarang pula dapat mengandung bias atau prasangka dari individu yang meneliti dan membuatnya.

4. Data pustaka tidak dibatasi oleh ruang dan juga waktu. Maka dari itu, peneliti dihadapkan dengan berbagai informasi yang tetap dan kapanpun peneliti melihat dan mengkaji data tersebut maka data itu tidak akan pernah mengalami perubahan karena telah tersimpan dalam bentuk rekaman tertulis seperti teks, angka, gambar, maupun rekaman tape dan juga film. Oleh sebab itu, peneliti sebaiknya memiliki pemahaman serta pengetahuan dan juga kemampuan teknis yang mumpuni terkait dengan sistem informasi serta teknik-teknik dasar dalam melakukan penelusuran data.

Metode studi pustaka yang digunakan diharapkan dapat mengkaji secara mendalam terkait dengan topik penelitian yang diangkat guna menghasilkan jawaban berdasarkan hasil kajian dari berbagai referensi dan sumber pustaka penelitian-penelitian terdahulu, undang-undang dan juga keputusan presiden yang terkait dengan fenomena yang diangkat, serta teori yang dianggap relevan untuk dijadikan landasan dalam melakukan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang berhasil diperoleh dari databoks, Indonesia merupakan negara yang memiliki jumlah penduduk paling banyak keempat diantara negara G20 dengan total jumlah penduduk sebanyak 275,5 juta jiwa. Dari jumlah penduduk yang sebanyak itu, berdasarkan data yang dimiliki oleh Badan Pusat Statistik (BPS) tercatat ada 143,72 juta jiwa yang tergolong kedalam angkatan kerja pada Agustus 2022, dengan persentase tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) yang mencapai angka sebesar 68,63% dari total jumlah penduduk yang masuk kedalam kategori usia kerja. Dapat dilihat bahwasanya Indonesia memiliki banyak sekali individu pekerja yang beraktivitas dan tentunya mengalami pengalaman yang berbeda satu sama lainnya terkait dengan metode kerja, pola kerja, sampai dengan preferensi lokasi untuk mereka bekerja merasa nyaman berada dimana dan dengan pola kerja yang seperti apa (Farrell, 2020).

Work from anywhere merupakan istilah untuk pola kerja yang fleksibel dimana tiap individu dibebaskan untuk memilih lokasi dimana ia akan bekerja dan akan seperti apa pola kerja yang ia lakukan asalkan sesuai dengan aturan jam kerja serta mampu untuk menyelesaikan dan menuntaskan tanggung

jawab ataupun pekerjaan yang diberikan kepadanya secara efektif dan efisien. Harapan dari adanya metode kerja *work from anywhere* adalah meningkatnya efektivitas serta efisiensi individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang ia miliki dan juga memiliki kualitas yang baik dalam pekerjaannya.

Work from anywhere bermula dari diberlakukannya *work from home* pada tahun 2020, institusi pemerintahan serta berbagai perusahaan swasta dan entitas usaha lainnya mulai menerapkan kebijakan *work from home* bagi para pekerjanya. Pemerintah memberlakukan kebijakan *work from home* melalui Surat Edaran Menteri PANRB No.19 Tahun 2020 tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara sebagai upaya pencegahan covid-19 di lingkungan instansi pemerintah, dimaksudkan untuk menjadi pedoman instansi pemerintah dalam melaksanakan tugas kedinasan dengan bekerja dari rumah (WFH) bagi ASN untuk mencegah dan meminimalisir penyebaran COVID-19. Melihat hal ini, banyak perusahaan pun menerapkan kebijakan serupa guna menghindari penyebaran covid-19 dan juga sebagai tanggung jawab perusahaan dalam menjaga kesehatan pegawai serta masyarakat sekitar perusahaan guna berkontribusi terhadap upaya pencegahan covid-19 di Indonesia (Irma & Yusuf, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh McKinsey pada pekerja yang membandingkan WFH dan WFO, ditemukan bahwa 80% pekerja lebih memilih WFH dan 20% lebih memilih WFO. 41% pekerja merasa lebih produktif dengan WFH dan 28% merasa sama produktifnya dengan WFH atau WFO. Sebagian besar pekerja merasa lebih produktif selama WFH karena tidak perlu menempuh perjalanan jauh ke kantor, merasa lebih segar di pagi hari, dan dapat mengatur jam kerja dengan fleksibel. Di sisi lain, rata-rata 31% pekerja merasa lebih produktif selama WFO daripada saat WFH karena teralihkan oleh keadaan dan pekerjaan rumah. Misalnya, karyawan yang memiliki anak kecil di rumah dan tidak memiliki ruang kerja khusus (Hartono & Rahadi, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Mckinsey menjawab terkait fenomena yang terjadi di Indonesia karena banyak masyarakat yang lebih menyukai *work from home* dibandingkan dengan bekerja di kantor atau *work from office*. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang mulai mengkaji terkait dengan keberlanjutan *work from office* untuk terus diterapkan di perusahaan mereka guna meningkatkan produktivitas dan kenyamanan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena kini tidak ada lagi larangan untuk beraktivitas di ruang publik dan tidak lagi diwajibkan untuk membatasi aktivitas selain daripada di rumah, maka *work from home*

mulai berkembang di kalangan pekerja Indonesia menjadi *work from anywhere* yaitu pekerja bebas melaksanakan tanggung jawab untuk bekerja dimana saja tidak terikat harus berada di rumah maupun kantor (Irma & Yusuf, 2020). Banyak dari pekerja yang memutuskan untuk bekerja dari kafe, perpustakaan umum, maupun taman guna meningkatkan rasa nyaman serta konsentrasi mereka guna meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

Pada tahun 2023, pekerja di Indonesia sudah semakin familiar dengan pola kerja *work from anywhere* dan semakin banyak yang memilih pola kerja tersebut dibandingkan dengan bekerja di kantor secara tatap muka dengan rekan kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan. Bahkan, pada tahun 2023 Presiden Joko Widodo telah mengeluarkan kebijakan mengenai *work from anywhere* untuk diterapkan dalam pola kerja aparatur sipil negara di Indonesia dengan harapan dapat meningkatkan kualitas kerja mereka melalui Peraturan Presiden Republik Indonesia (Perpres) nomor 21 tahun 2023 mengenai hari kerja dan jam kerja instansi pemerintah dan pegawai aparatur sipil negara (*Inilah Perpres 21/2023 Tentang Hari Dan Jam Kerja Instansi Pemerintah Dan ASN.*, 2023).

Peraturan presiden ini berlaku tidak hanya untuk institusi pemerintahan pusat melainkan juga berlaku bagi instansi daerah. dalam peraturan presiden tersebut diterangkan dan ditegaskan bahwasanya pegawai aparatur sipil negara dapat melaksanakan tugas kedinasan secara fleksibel dimana fleksibel berarti aparatur sipil negara dapat bekerja secara bebas sesuai preferensi masing-masing secara lokasi dan waktu asalkan sesuai dengan peraturan dimana jam kerja pegawai aparatur sipil negara sebanyak 37 jam 30 menit dalam satu minggu dan itu tidak termasuk jam istirahat.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Ipsos *Return to The Workplace 2021 Global Survey*, mayoritas responden global sebanyak 66% setuju bahwasanya pekerja bisa memilih jadwal *work from office* atau *work from home* secara fleksibel, meskipun pandemi sudah berakhir. di sisi lain, mayoritas responden global sebesar 64% dari total responden pun juga merasa dirinya bekerja dengan lebih produktif jika diberikan kesempatan untuk *work from office* atau *work from home* dengan bebas. Berdasarkan hasil tersebut dapat dipahami bahwasanya mayoritas pekerja lebih nyaman ketika diberikan kebebasan dalam memilih lokasi dimana mereka akan bekerja agar mendapatkan kenyamanan dan meningkatkan produktivitas mereka dan maka dari itu, muncul istilah *work from anywhere* yang memungkinkan pekerja untuk bekerja dari mana saja. Faktor lingkungan memiliki peran yang penting terhadap kenyamanan yang dimiliki pegawai ketika bekerja karena sejatinya

menurut Hutchinson (2019) individu dan lingkungan saling memberikan pengaruh satu dengan yang lainnya berdasarkan perspektif person in environment. Sehingga, faktor kondisi lingkungan perlu diperhatikan oleh individu untuk mencapai kenyamanan dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kenyamanan lingkungan menurut Kolcaba (2006) adalah yang berkenaan dengan lingkungan, kondisi dan pengaruh dari luar kepada manusia seperti temperatur, warna, pencahayaan, kebisingan, dan lain-lain. Kenyamanan lingkungan disini berarti banyak hal yang dapat memengaruhi individu ketika dikaitkan dengan lingkungan sekitarnya. Tentunya, hal ini juga berkaitan dengan *work from anywhere* dimana individu memilih lokasi yang nyaman menurutnya dan salah satu faktor penentunya adalah kenyamanan lingkungan yang mencakup temperatur, warna pencahayaan, kebisingan, dan lain-lain. Pada penelitian ini digunakan teori kontrol yang dikemukakan oleh Gifford (2014) yang mana di dalamnya membahas bagaimana kondisi lingkungan yang subjektif dirasakan oleh tiap individu memengaruhi individu tersebut. terdapat empat indikator utama diantaranya mencakup *privacy, personal space, territoriality, dan crowding*.

Privacy meliputi kontrol terhadap informasi atas diri sendiri serta kontrol terhadap interaksi dengan orang lain. Kemudian, *personal space* atau biasa dikenal dengan jarak interpersonal adalah jarak yang individu tentukan untuk individu jaga dalam melakukan hubungan interpersonal karena sejatinya *personal space* adalah jarak yang tidak bisa diganggu oleh individu lain tanpa mengganggu kenyamanan individu, *Territoriality* mencakup tentang perilaku individu dan kelompok kecil untuk mendapatkan kontrol dan rasa kepemilikan atas suatu objek, ide, peran, hubungan, dan ruang fisik. Sedangkan *crowding* adalah perasaan subjektif seorang individu ketika merasa terlalu banyak orang di sekitarnya yang dipengaruhi oleh latar belakang personal, sosial, kultural serta faktor fisik individu tersebut (Shakti et al., 2021).

Ketika dikaitkan antara teori kontrol kepada kenyamanan individu pekerja berdasarkan kenyamanan lingkungan, perlu dipahami bahwasanya tiap individu akan merasakan pengalaman yang berbeda satu sama lainnya karena bergantung kepada latar belakang sosial, kultural, personal, serta faktor fisik dari individu tersebut. Namun ketika melihat dari sekian banyak data serta referensi yang disajikan dapat dilihat bahwa tiap individu merasakan tingkat kenyamanan yang lebih tinggi ketika diberikan pilihan untuk bekerja dimana saja dibandingkan diharuskan terikat kepada peraturan mengenai dimana lokasi individu harus bekerja. Seperti halnya perusahaan

yang mewajibkan individunya untuk bekerja di kantor bertatap muka dengan rekan kerjanya (Syahputra et al., 2022).

Berdasarkan indikator kenyamanan lingkungan menurut Kolcaba (2006) terdapat pengaruh dari lingkungan antara lain temperatur, warna, pencahayaan, kebisingan, dan lain-lain. Ketika diselaraskan dengan teori kontrol maka akan sangat berhubungan dengan indikator kebisingan yang merupakan salah satu fokus utama dari teori kontrol itu sendiri. Selain itu, tentunya hal-hal seputar keramaian, jarak antar individu, dan lain sebagainya pun perlu diperhatikan dalam mengkaji fenomena ini. Ketika individu diwajibkan untuk bekerja di kantor maka tidak semua individu akan merasakan kenyamanan karena jika dikaitkan dengan teori kontrol, dari aspek *privacy* individu akan berbeda satu dengan yang lainnya sehingga akan ada individu yang merasa privasinya diganggu oleh orang lain ketika ia sedang berbicara ataupun ia merasa diperhatikan oleh orang lain ketika ia sedang melakukan aktivitas pekerjaan maupun aktivitas lainnya yang ia lakukan di kantor.

Selain itu, dalam aspek *personal space* individu akan dipaksa untuk berdekatan dengan orang lain atau rekan kerjanya apabila berada dalam ruang yang terbatas luasnya seperti ruang pertemuan yang kecil sehingga akan mengakibatkan rasa ketidaknyamanan pada beberapa individu yang memiliki *personal space* besar. tentunya semua hal ini merupakan subjektif bergantung pada tiap individu. Aspek *territoriality* akan terpengaruh karena ketika berada di kantor individu akan merasa terganggu ketika ruang fisik tempatnya bekerja didatangi oleh orang lain dan begitu juga dengan objek yang dimilikinya ketika dipakai atau disentuh oleh orang lain maka akan ada individu yang merasa tidak nyaman akibat hal tersebut. Dalam aspek *crowding* tentunya akan sangat terpengaruh ketika individu tersebut merasakan lingkungannya yang terlalu bising maupun padat berdasarkan pandangan subjektifnya dan hal ini akan menimbulkan ketidaknyamanan terhadap dirinya ketika sedang bekerja di kantor (Sumrahadi et al., 2019).

Ketika individu merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja maka akan memberikan pengaruh kepada kualitas pekerjaan individu tersebut. Kenyamanan dalam bekerja adalah aspek penting bagi individu bekerja karena akan memberikan pengaruh kepada daya konsentrasi, kecepatan berpikir, serta semangat individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga, sangat penting bagi individu untuk membangun dan menciptakan rasa nyaman bagi dirinya guna mendapatkan hasil yang produktif dan sesuai dengan apa yang diharapkan (Agritubella et al., 2018).

Oleh karena itu, ketika individu pekerja

diberikan kebebasan untuk memilih lokasi dimana ia akan bekerja maka akan berpengaruh signifikan terhadap tingginya kenyamanan individu dalam melakukan pekerjaannya yang berujung pada meningkatnya produktivitas kerja. Karena, individu akan memilih lokasi yang sesuai dengan preferensi perasaan subjektifnya (Fau & Buulolo, 2023). Bagi individu yang memiliki preferensi untuk bekerja di tengah keramaian maka ia dapat bekerja di kafe, jika individu tersebut lebih memilih lokasi yang menjunjung tinggi privasi maka ia dapat memilih untuk bekerja dari rumah, pun begitu pula bagi individu yang lebih memilih untuk bekerja di kantor maka diberikan kebebasan untuk mengambil pilihan lokasi tersebut. Jika ditinjau dari kenyamanan berdasarkan yang dikemukakan oleh Kolcaba pun dapat dilihat dari pemilihan individu mulai dari warna, temperatur, pencahayaan, dan kebisingan dengan lokasi dimana ia memilih untuk melakukan pekerjaannya seperti dari pemilihan ruangan yang ada di rumah pun ia bisa memilih lokasi yang sesuai dengan preferensinya, pun begitu pun pemilihan lokasi lain seperti kafe, perpustakaan, maupun kantor (Karundeng et al., 2022).

Warna berpengaruh terhadap suasana hati serta kenyamanan individu dalam bekerja seperti warna biru yang dapat memberikan rasa ketenangan dalam diri individu. Berdasarkan yang diungkapkan oleh Harini (2013) efek warna tidak sebatas dekoratif melainkan warna juga memberikan peran yang penting kepada bagaimana cara kita merasakan dan memberikan respon terhadap lingkungan sekitar kita. warna juga dapat menstimulasi kita baik secara visual, maupun secara emosional. Lalu, temperatur juga memberikan pengaruh ketika suhu ruangan atau ruang terlalu panas atau dingin bagi individu, maka ia akan merasa tidak nyaman dan akan memengaruhi bagaimana ia melakukan pekerjaannya. Begitu pula pencahayaan ketika terlalu terang maupun gelap maka individu akan terganggu kenyamanannya dalam melihat apa yang sedang ia kerjakan.

Pemberian kebebasan kepada pekerja melalui penerapan WFA atau work from anywhere akan memberikan dampak yang positif bagi kenyamanan dan produktivitas pekerja di Indonesia karena mereka mendapatkan kebebasan dan tentunya perusahaan atau instansi dapat menuntut mereka untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan kualitas yang lebih baik dengan dalih telah memberikan keleluasaan bagi lokasi mereka bekerja. Dampak yang dihasilkan dari fenomena ini akan memberikan akibat yang baik bagi pekerja dan juga perusahaan karena diharapkan dari adanya work from anywhere ini dapat meningkatkan kenyamanan para pekerja di Indonesia yang berujung pada meningkatnya kualitas pekerjaan para pekerja di Indonesia dan memberikan

keuntungan bagi para perusahaan maupun instansi yang mempekerjakan mereka (Hartono & Rahadi, 2021).

KESIMPULAN

Work from anywhere adalah sebuah fenomena dimana institusi atau perusahaan memberikan kebebasan kepada pekerjaannya untuk dapat memilih dimana ia akan bekerja dan memenuhi tanggung jawabnya. Hal ini disesuaikan dengan preferensi tiap individu yang berbeda satu sama lainnya guna mendapatkan kenyamanan yang optimal dalam melakukan pekerjaannya. Berawal dari fenomena work from home yang mengharuskan individu untuk bekerja secara jarak jauh tanpa tatap muka dari rumah masing-masing individu menggunakan bantuan internet dan juga perangkat laptop serta komputer.

Work from anywhere bermula dari adanya pemberlakuan untuk membatasi diri dan bekerja secara jarak jauh dari rumah atau biasa disebut dengan work from home oleh pemerintah melalui Surat Edaran Menteri PANRB No.19 Tahun 2020 yang kemudian diimplementasikan dalam bentuk kewajiban bagi aparatur sipil negara untuk bekerja dari rumah guna menghindari penyebaran covid-19. Setelah pandemi mereda, work from home dianggap oleh sebagian besar masyarakat memberikan dampak yang positif terhadap kualitas kerja dan kenyamanan mereka sehingga mayoritas merasa diperlukan pemberlakuan secara berkelanjutan dari work from home ini bagi para pekerja. Kemudian, work from home berkembang menjadi work from anywhere karena masyarakat tidak lagi diwajibkan untuk menghindari aktivitas di ruang publik dan diperkenankan untuk beraktivitas secara normal kembali. Bahkan, Presiden Indonesia yang menjabat pada tahun 2023 yaitu Joko Widodo pun mengeluarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia (Perpres) nomor 21 tahun 2023 mengenai hari kerja dan jam kerja instansi pemerintah serta pegawai aparatur sipil negara yang memperbolehkan aparatur sipil negara untuk fleksibel memilih lokasi kerjanya sesuai preferensi tiap individu.

Jika dilihat dari sudut pandang kenyamanan lingkungan maka tentunya akan ada kaitan erat dengan kenyamanan ketika melakukan work from anywhere dimana individu diperbolehkan untuk memilih lokasi dengan lingkungan yang memberikan kenyamanan baginya dalam segi temperatur, pencahayaan, kebisingan, warna. Selain itu, teori kontrol pun dapat dijadikan sebagai landasan dalam melihat fenomena ini karena aspek privacy, personal space, territoriality, dan crowding dapat dijadikan sebagai pedoman untuk

melihat dan mengetahui preferensi individu dalam memilih lokasi untuk bekerja.

Dapat disimpulkan bahwasanya kenyamanan lingkungan sangatlah berperan terhadap lingkungan kerja dikarenakan bagaimana lingkungan berinteraksi dengan individu dan sebaliknya menentukan bagaimana kenyamanan individu tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Jika individu tersebut berada dalam lingkungan dengan privasi yang sesuai, perasaan subjektif keramaian yang tidak berlebihan dan sesuai, ruang pribadi serta rasa kewilayahan yang sesuai tentunya akan meningkatkan kenyamanan individu tersebut. Selain itu, juga faktor pendukung seperti pencahayaan, warna, dan temperatur memiliki kontribusi terhadap kenyamanan individu. Semakin sesuai lokasi dengan preferensi kenyamanan individu maka akan semakin nyaman individu tersebut dalam bekerja dan hal ini tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai akibat konsentrasi dan daya fokus yang meningkat karena adanya rasa nyaman. Sehingga, work from anywhere memiliki peranan dalam menciptakan kenyamanan individu dalam bekerja yang berujung pada meningkatnya produktivitas pekerja di Indonesia. ataupun lebih mensukseskan pemberdayaan masyarakat. Tidak memuat saran-saran di luar hasil kegiatan atau tidak terkait kegiatan yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A., Nurmawati, S., & Hermanto, H. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja di Masa Pandemi Covid-19 pada Karyawan Swasta di Kota Mataram. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.30812/target.v4i1.1883>
- Agritubella, S. M., Arif, Y., & Afriyanti, E. (2018). Kontribusi Karakteristik Individual Perawat Terhadap Kenyamanan dan Kepuasan Pasien Dalam Interaksi Pelayanan Keperawatan. *NERS Jurnal Keperawatan*, 13(1), 1–15. <https://doi.org/10.25077/njk.13.1.15-33.2017>
- Amelia, N., Maarif, S., & Hubies, A. V. (2021). Performance of ASN (Government Employee) in Implementation of the Work from Home Policy in the Regional Secretariat of Bogor Regency. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 460. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i3.5157>
- Farrell, K. (2020). Working From Home: Is Technology a Help or a Hindrance in Achieving Work/Life Harmonisation. In M. G. Abdelmonem & A. Argandona (Eds.), *People, Care and Work in the Home* (pp. 235–250). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780367823351-19>
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/10.33395/REMIK.V7I1.12104>
- Gifford, R. (2014). Environmental Psychology Matters. *Annual Review of Psychology*, 65(1), 541–579. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115048>
- Harini, N. (2013). Terapi Warna Untuk Mengurangi Kecemasan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 291–303. <https://doi.org/10.22219/JIPT.V1I2.1584>
- Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16–21. <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i1.2728>
- Hutchison, E. D. (2019). *Dimension of Human Behavior: Person and Environment* (6 edition). SAGE Publications.
- Inilah Perpres 21/2023 Tentang Hari dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan ASN. (2023). Sekretariat Kabinet Republik Indonesia. <https://setkab.go.id/inilah-perpres-21-2023-tentang-hari-dan-jam-kerja-instansi-pemerintah-dan-asn/>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, 12(2), 253–258. https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNA_LMANAJEMEN/article/view/7376
- Karundeng, Y., Rumimper, G., & Rumerung, J. (2022). Peranan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Manajemen Administrasi Bisnis Dan Pemasaran*, 4(2), 99–108.
- Kolcaba, K., Tilton, C., & Drouin, C. (2006). Comfort Theory: A Unifying Framework to Enhance the Practice Environment. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 36(11), 538–544.
- Kuhlthau, C. C. (2004). *Seeking Meaning: A process Approach to Library and Information Services* (Vol. 2). CT. Libraries Unlimited.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Sarwono, J. (2006). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Graha Ilmu.
- Shakti, D., Ray, D., & Gupta, D. (2021). Factors affecting Work from Office and Work from Anywhere for Employees: A Study. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 11(10), 251–256. <https://doi.org/10.29322/IJSRP.11.10.2021.p11827>

- Sholihah, F. W., Kristiyana, N., & Wahyuningsih, D. W. (2022). Pengaruh WFH, Komunikasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja PNS. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(3), 470–486. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i3.73>
- Sumrahadi, S., Azis, E., Kania, I., Respati, N. P., & Rahmadhanty, A. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention pada Karyawan Perusahaan Penyedia Jasa Konsultasi Pengembangan Sumberdaya Manusia. *Jurnal Ilmu Sosial Politik Dan Humaniora*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.36624/jisora.v2i1.16>
- Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 1–6. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/12963>
- Zaki, A., & Irsyad, I. (2023). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 1124–1130.
- Zed, M. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.