

Fleksibilitas Kerja Remote sebagai Kebebasan dan Risiko Overwork: Studi Fenomenologi pada Pekerja di Era Digital

Puspita Sari¹, Rr Setyawati²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Article Info

Article history:

Received Jun, 2026

Revised Jun, 2026

Accepted Jun, 2026

Kata Kunci:

Fleksibilitas Kerja, Remote Working, Fenomenologi, Work-Life Balance, Boundary Management

Keywords:

Work Flexibility, Remote Working, Phenomenology, Work-Life Balance, Boundary Management

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi makna fleksibilitas kerja remote bagi pekerja di era digital. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologi dengan melibatkan tiga partisipan yang memiliki pengalaman bekerja secara remote. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur dan dianalisis menggunakan analisis tematik fenomenologis. Hasil penelitian menemukan lima tema utama, yaitu fleksibilitas sebagai kebebasan mengatur waktu dan tempat kerja, pembentukan kemandirian dan kontrol diri, dukungan terhadap work-life balance, tantangan kaburnya batas kerja dan kehidupan pribadi, serta fleksibilitas sebagai proses pembelajaran hidup. Temuan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja remote dimaknai secara ambivalen: memberi otonomi, kenyamanan, dan keseimbangan hidup, tetapi juga berisiko memicu overwork dan kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan. Penelitian ini menegaskan pentingnya kontrol diri, pengelolaan batas, dan dukungan organisasi dalam menciptakan praktik kerja remote yang sehat.

ABSTRACT

This study aims to explore the meaning of remote work flexibility for workers in the digital era. The study used a qualitative phenomenological approach involving three participants who had experience working remotely. Data were collected through in-depth semi-structured interviews and analyzed using phenomenological thematic analysis. The results identified five main themes: flexibility as freedom to manage work time and place, the development of independence and self-control, support for work-life balance, the challenge of blurring work-life boundaries, and flexibility as a life-learning process. These findings indicate that remote work flexibility is interpreted ambivalently: it provides autonomy, comfort, and work-life balance, but also carries the risk of overwork and difficulty detaching from work. This study emphasizes the importance of self-control, boundary management, and organizational support in creating healthy remote work practices.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Puspita Sari

Institution: Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Email: puspita.sari1608@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Penerapan kerja remote dan hybrid meningkat tajam seiring digitalisasi dan percepatan perubahan pasca pandemi, sehingga mendefinisikan ulang struktur kerja tradisional dan cara pekerja mengelola ruang-waktu kerja mereka (Bharadwaj, 2024; Candra & Sabtohadhi, 2025). Fleksibilitas untuk bekerja “anytime, anywhere” kini menjadi ciri kuat dunia kerja berbasis teknologi (Wikansari et al., 2025).

Fleksibilitas kerja umumnya diposisikan sebagai praktik positif karena memberi otonomi mengatur jam dan lokasi kerja, mengurangi waktu komuter, serta berpotensi meningkatkan efisiensi, kepuasan, dan work-life balance (Beckel & Fisher, 2022; Charalampous et al., 2018). Meta-analisis dan telaah sistematis menunjukkan bahwa pengaturan kerja fleksibel dan telework dapat meningkatkan kesejahteraan afektif, produktivitas, dan kepuasan kerja ketika didukung oleh kebijakan dan dukungan organisasi yang memadai (Brunelle & Fortin, 2021). Dalam kerangka Self-Determination Theory (SDT), fleksibilitas dapat memenuhi kebutuhan psikologis dasar akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan yang berkontribusi pada motivasi dan kinerja yang lebih baik (Hagger & Star, 2026).

Namun, literatur juga menegaskan sisi problematis dari fleksibilitas kerja remote. Peningkatan konektivitas digital memicu kaburnya batas antara ranah kerja dan non-kerja, overwork, kelelahan digital, dan kesulitan melepaskan diri dari tuntutan pekerjaan (Maghfur & Isnanto, 2025; Mateen et al., 2025). Studi tentang boundary management menemukan bahwa ketika batas kerja-nonkerja tidak dikelola secara sadar, pekerja lebih rentan mengalami konflik peran, stres, burnout, serta gangguan keseimbangan kerja-kehidupan (Berger, 2023; Mathur et al., 2024). Pendekatan Job Demands-Resources (JD-R) menunjukkan bahwa fleksibilitas sekaligus menciptakan sumber daya (otonomi, kendali waktu) dan tuntutan baru (tekanan selalu tersedia, technostress, digital fatigue) yang memengaruhi kesejahteraan (Costantini et al., 2025; Scheibe et al., 2024).

Meskipun kajian tentang remote work dan fleksibilitas sangat berkembang, sebagian besar penelitian masih berfokus pada indikator kuantitatif seperti produktivitas, kepuasan kerja, stres, burnout, dan work-life balance (McAnally & Hagger, 2024; Scheibe et al., 2024). Berbagai review dan meta-analisis menyoroti kebutuhan untuk memperdalam pemahaman mengenai pengalaman subjektif pekerja, termasuk dinamika psikologis, makna personal, dan strategi pengelolaan batas dalam konteks kerja digital yang sarat tuntutan dan sumber daya baru (Mathur et al., 2024; McAnally & Hagger, 2024).

Dalam konteks ini, pendekatan fenomenologi menjadi relevan untuk menggali makna lived experience fleksibilitas kerja remote dari perspektif pekerja sendiri bagaimana mereka memaknai kebebasan mengatur waktu dan tempat, mengelola batas kerja-kehidupan, menegosiasikan peran keluarga, serta membangun kontrol diri dalam menghadapi tekanan ketersediaan terus-menerus (Allen et al., 2021; Mateen et al., 2025). Fenomenologi memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap pengalaman psikologis dan sosial yang tidak tertangkap oleh indikator kuantitatif semata. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi makna fleksibilitas kerja remote bagi pekerja di era digital melalui pendekatan fenomenologi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologi untuk mengeksplorasi makna fleksibilitas kerja remote bagi pekerja di era digital. Pendekatan fenomenologi dipilih karena

penelitian ini berfokus pada pengalaman subjektif atau lived experience partisipan dalam menjalani sistem kerja remote, termasuk bagaimana mereka memaknai kebebasan waktu, pengelolaan batas kerja-kehidupan pribadi, kemandirian, serta proses adaptasi dalam konteks kerja digital. Fenomenologi memungkinkan peneliti memahami pengalaman manusia secara mendalam dari sudut pandang individu yang mengalaminya langsung, bukan sekadar mengukur gejala melalui indikator kuantitatif (Creswell, 2017).

2.1 Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah tiga orang pekerja yang memiliki pengalaman menjalani sistem kerja remote. Pemilihan partisipan dilakukan secara purposive sampling, yaitu berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria partisipan dalam penelitian ini adalah individu yang pernah atau sedang menjalani sistem kerja remote, memiliki pengalaman langsung dalam mengatur waktu dan tempat kerja secara fleksibel, serta bersedia menceritakan pengalamannya secara terbuka.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur. Teknik ini digunakan agar peneliti memiliki panduan pertanyaan, tetapi tetap memberi ruang bagi partisipan untuk menjelaskan pengalaman, perasaan, dan makna personal secara luas. Pertanyaan wawancara diarahkan pada pengalaman partisipan selama bekerja remote, persepsi mereka terhadap fleksibilitas waktu dan tempat kerja, dampak terhadap kehidupan pribadi, tantangan dalam mengatur batas kerja dan non-kerja, serta strategi yang mereka gunakan untuk menjaga keseimbangan hidup. Wawancara mendalam dipandang sesuai dalam penelitian fenomenologi karena mampu menggali pengalaman personal secara reflektif dan mendalam.

2.3 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian diawali dengan menentukan kriteria partisipan, menghubungi calon partisipan, serta menjelaskan tujuan penelitian dan hak partisipan. Setelah partisipan menyatakan kesediaannya, peneliti melakukan wawancara secara individual. Selama proses wawancara, peneliti berupaya membangun suasana yang nyaman agar partisipan dapat menceritakan pengalamannya secara jujur dan terbuka. Data hasil wawancara kemudian ditranskrip dan dibaca berulang untuk memperoleh pemahaman menyeluruh terhadap pengalaman partisipan.

2.4 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan pendekatan analisis tematik fenomenologis. Tahap analisis dimulai dengan membaca transkrip secara berulang, mengidentifikasi pernyataan penting, memberi kode pada bagian-bagian data yang relevan, mengelompokkan kode ke dalam kategori makna, kemudian merumuskan tema-tema utama yang merepresentasikan pengalaman partisipan. Proses ini sejalan dengan prinsip analisis fenomenologis yang menekankan pencarian esensi pengalaman melalui pernyataan bermakna dari partisipan (Morrow et al., 2015). Selain itu, teknik analisis tematik digunakan untuk membantu peneliti mengorganisasi pola-pola makna yang muncul secara sistematis dari data kualitatif (Braun & Clarke, 2006). Berdasarkan proses analisis, penelitian ini menghasilkan lima tema utama, yaitu fleksibilitas sebagai kebebasan mengatur waktu dan tempat kerja, fleksibilitas membentuk kemandirian dan kontrol diri, fleksibilitas mendukung work-life

balance, fleksibilitas menghadirkan tantangan kaburnya batas kerja dan kehidupan pribadi, serta fleksibilitas sebagai proses pembelajaran hidup.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara mendalam terhadap tiga partisipan, ditemukan lima tema utama mengenai makna fleksibilitas kerja remote bagi pekerja di era digital, yaitu: (1) fleksibilitas sebagai kebebasan mengatur waktu dan tempat kerja, (2) fleksibilitas membentuk kemandirian dan kontrol diri, (3) fleksibilitas mendukung work-life balance, (4) fleksibilitas menghadirkan tantangan kaburnya batas kerja dan kehidupan pribadi, serta (5) fleksibilitas sebagai proses pembelajaran hidup.

3.1 Fleksibilitas sebagai Kebebasan Mengatur Waktu dan Tempat Kerja

Ketiga partisipan memaknai fleksibilitas kerja remote sebagai kebebasan dalam menentukan waktu dan lokasi kerja. Bagi partisipan AAS, remote working memberikan pengalaman bekerja yang tidak lagi terikat ruang kantor. Partisipan merasa dapat bekerja di mana saja, seperti di rumah maupun di kafe, selama pekerjaan tetap terselesaikan dengan baik. Selain itu, AAS juga menilai bahwa fleksibilitas waktu membuat dirinya memiliki kontrol lebih besar terhadap aktivitas sehari-hari dan dapat menjalani hidup dengan lebih nyaman.

Partisipan YN juga memandang fleksibilitas sebagai kebebasan untuk mengatur ritme hidup sesuai kebutuhan pribadi. Sebelum bekerja remote, YN merasa kehidupannya sangat terikat oleh jam kantor, sedangkan setelah remote working dirinya dapat menentukan sendiri kapan pekerjaan dilakukan. Bagi YN, fleksibilitas berarti kebebasan menentukan kapan dan di mana bekerja sesuai kondisi yang dirasa paling nyaman dan produktif.

Hal serupa juga ditemukan pada partisipan AZ. AZ merasakan bahwa sistem kerja remote memberikan ruang otonomi yang lebih besar terhadap pengaturan hidup sehari-hari. Partisipan merasa lebih bebas menentukan jadwal sendiri dan memiliki kendali lebih besar atas penggunaan waktunya. Bahkan, fleksibilitas dimaknai sebagai “kebebasan modern” yang membuat pekerjaan terasa lebih nyaman dijalani.

Temuan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja remote dimaknai sebagai bentuk kebebasan dan otonomi yang memungkinkan individu memiliki kendali lebih besar terhadap cara menjalani pekerjaan dan kehidupan sehari-hari.

Tabel 1. Kutipan Verbatim Tema Fleksibilitas Sebagai Kebebasan Mengatur Waktu dan Tempat Kerja

Partisipan	Kutipan verbatim	Makna utama	Tema
AAS	<i>“Kalau remote ini kan kita bisa kerja di mana aja, di rumah, di cafe.”</i>	Kebebasan lokasi membuat pekerjaan tidak lagi terikat ruang kantor dan terasa lebih praktis.	Kebebasan waktu dan tempat
YN	<i>“Kalau sebelum remote kan lebih terikat ke jam kantor banget sih... Kalau remote kan yaudah kita bebas mau kapan aja.”</i>	Fleksibilitas dipahami sebagai pelepasan dari keterikatan jam kantor yang kaku.	Kebebasan waktu dan tempat
AZ	<i>“Saya bisa kerja kapan saja dan dimana saja.”</i>	Remote working dimaknai sebagai kebebasan modern untuk menentukan waktu dan lokasi kerja.	Kebebasan waktu dan tempat

3.2 Fleksibilitas Membentuk Kemandirian dan Kontrol Diri

Selain memberikan kebebasan, pengalaman kerja remote juga membentuk rasa mandiri dan kemampuan mengontrol diri pada partisipan. AAS menjelaskan bahwa remote working membuat dirinya lebih terbiasa mengambil keputusan sendiri terkait pekerjaan dan pengaturan waktu. Namun, AAS menyadari bahwa fleksibilitas tetap membutuhkan tanggung jawab terhadap target dan SOP pekerjaan.

YN memandang bahwa sistem kerja remote menuntut disiplin diri yang lebih besar. Menurutnya, kebebasan kerja dapat menjadi masalah apabila individu tidak mampu mengontrol diri dengan baik. Pengalaman remote membuat YN merasa lebih mandiri, tetapi juga harus tetap menjaga keteraturan hidup agar tidak kewalahan. YN memaknai fleksibilitas sebagai kombinasi antara kebebasan dan tanggung jawab pribadi.

Pada partisipan AZ, pengalaman remote working juga membentuk perkembangan diri menjadi lebih mandiri dan sadar tanggung jawab. AZ mengaku bahwa pada awalnya dirinya merasa bingung karena harus mengatur semuanya sendiri, tetapi lama-kelamaan mulai merasa nyaman dengan kebebasan tersebut. AZ kemudian memahami bahwa fleksibilitas bukan hanya tentang kebebasan, melainkan juga kemampuan mengatur hidup dengan lebih sadar dan bertanggung jawab.

Dengan demikian, fleksibilitas kerja remote tidak hanya mengubah pola kerja, tetapi juga membentuk perkembangan personal berupa meningkatnya kemandirian, kemampuan pengambilan keputusan, dan kontrol diri.

Tabel 2. Kutipan Verbatim Tema Fleksibilitas Membentuk Kemandirian dan Kontrol Diri

Partisipan	Kutipan verbatim	Makna utama	Tema
AAS	<i>"Berubah dalam pengambilan keputusan."</i>	Partisipan mulai terbiasa mengambil keputusan sendiri dalam mengatur pekerjaan.	Kemandirian dan kontrol diri
YN	<i>"Lebih bebas sih, cuma harus lebih disiplin juga bagi waktunya."</i>	Kebebasan kerja dipahami sebagai sesuatu yang perlu diimbangi disiplin diri.	Kemandirian dan kontrol diri
AZ	<i>"Sekarang saya lebih mandiri menentukan jadwal sendiri."</i>	Sistem remote membentuk tanggung jawab personal dalam menyusun ritme kerja.	Kemandirian dan kontrol diri

3.3 Fleksibilitas Mendukung Work-Life Balance

Tema berikutnya menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja remote memberikan kesempatan bagi partisipan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. AAS merasa bahwa sistem remote memberinya lebih banyak waktu untuk keluarga, diri sendiri, dan aktivitas pribadi. Partisipan juga menyampaikan bahwa pekerjaan dapat selesai lebih cepat dibandingkan saat bekerja di kantor sehingga hidup terasa lebih efisien dan tidak terlalu menguras energi.

Selain itu, AAS mengungkapkan bahwa fleksibilitas memungkinkan dirinya tetap hadir dalam kegiatan keluarga dan bahkan memiliki kesempatan membangun usaha pribadi. Oleh karena itu, partisipan memaknai fleksibilitas sebagai sesuatu yang sangat berharga dalam hidupnya.

YN juga merasakan bahwa fleksibilitas waktu membantu menciptakan keseimbangan hidup yang lebih baik. Partisipan dapat menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi,

seperti ketika memiliki janji di pagi atau sore hari dan mengganti waktu kerja pada malam hari. Pengalaman ini membuat YN merasa hidup menjadi lebih nyaman dan sesuai dengan kebutuhan personal.

Pada partisipan AZ, fleksibilitas memberikan kesempatan untuk tetap menjalani kehidupan sosial dan aktivitas pribadi tanpa meninggalkan pekerjaan. AZ juga merasa lebih tenang secara psikologis karena tidak lagi terburu-buru seperti ketika bekerja dengan sistem kantor konvensional. Hasil ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja remote dimaknai sebagai sarana untuk menciptakan kehidupan yang lebih seimbang, nyaman, dan selaras dengan kebutuhan pribadi.

Tabel 3. Kutipan Verbatim Tema Fleksibilitas Mendukung Work-Life Balance

Partisipan	Kutipan verbatim	Makna utama	Tema
AAS	<i>"Work-life balance-nya di sini lebih banyak."</i>	Fleksibilitas memberi ruang lebih besar untuk keluarga, diri sendiri, dan aktivitas pribadi.	Work-life balance
YN	<i>"Kalau remote misalkan kita ada janji di jam pagi atau sore itu, kan nanti kita bisa ngerjain kerjanya di malam hari."</i>	Jadwal kerja dapat disesuaikan dengan kebutuhan personal tanpa meninggalkan tanggung jawab kerja.	Work-life balance
AZ	<i>"Sekarang jadi lebih tenang karena nggak terburu-buru kayak dulu."</i>	Fleksibilitas mengurangi tekanan waktu dan memberi rasa tenang secara psikologis.	Work-life balance

3.4 Fleksibilitas Menghadirkan Tantangan Kaburnya Batas Kerja dan Kehidupan Pribadi

Meskipun memberikan banyak manfaat, ketiga partisipan juga mengalami tantangan dalam menjalani sistem kerja fleksibel. Tantangan utama yang muncul adalah sulitnya memisahkan waktu kerja dan kehidupan pribadi.

AAS mengungkapkan bahwa ketika terdapat deadline, dirinya tetap harus membuka laptop meskipun berada di waktu pribadi atau bersama keluarga. Partisipan juga mengaku pernah merasa kewalahan ketika beban kerja meningkat terlalu banyak.

YN mengalami pengalaman serupa. Partisipan menyampaikan bahwa pekerjaan terkadang masuk ke waktu pribadi sehingga keseimbangan hidup menjadi terganggu. Kondisi tersebut membuat YN merasa lebih lelah secara fisik maupun emosional ketika ritme kerja tidak terkendali.

Pada partisipan AZ, fleksibilitas juga menghadirkan tantangan berupa overwork dan sulitnya benar-benar beristirahat karena pekerjaan terbawa ke waktu istirahat. Ketika keseimbangan hidup terganggu, partisipan merasa cepat lelah dan sulit fokus dalam bekerja.

Untuk mengatasi hal tersebut, partisipan berusaha membuat strategi pengaturan waktu, seperti menyusun jadwal kerja dan membatasi jam kerja agar kehidupan pribadi tetap terjaga. Temuan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja remote bersifat ambivalen: memberikan kebebasan dan kenyamanan, tetapi sekaligus dapat mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan personal.

Tabel 4. Kutipan verbatim tema tantangan kaburnya batas kerja dan kehidupan pribadi

Partisipan	Kutipan verbatim	Makna utama	Tema
AAS	<i>"Kadang ketika ada deadline saya harus tetap buka laptop."</i>	Pekerjaan dapat masuk ke waktu keluarga atau waktu pribadi ketika ada tenggat.	Batas kerja dan kehidupan pribadi

YN	<i>"Kalau lagi banyak biasanya ke waktu pribadi."</i>	Beban kerja membuat waktu pribadi terambil sehingga keseimbangan hidup terganggu.	Batas kerja dan kehidupan pribadi
AZ	<i>"Kadang pekerjaan tetap terbawa ke waktu istirahat."</i>	Fleksibilitas dapat membuat partisipan sulit benar-benar beristirahat.	Batas kerja dan kehidupan pribadi

3.5 Fleksibilitas sebagai Proses Pembelajaran Hidup

Tema terakhir menunjukkan bahwa pengalaman kerja remote dimaknai partisipan sebagai proses pembelajaran hidup yang membentuk cara pandang baru terhadap pekerjaan dan kehidupan. AAS memandang fleksibilitas sebagai sesuatu yang sangat bernilai karena memungkinkan dirinya lebih hadir untuk keluarga, menjaga kesehatan, serta memiliki kesempatan mengembangkan masa depan pribadi.

YN memaknai fleksibilitas sebagai pengalaman hidup yang memberikan kebebasan sekaligus mengajarkan pentingnya disiplin diri agar kehidupan tetap seimbang. Menurut YN, fleksibilitas bukan sekadar kebebasan bekerja, tetapi juga kemampuan mengontrol arah hidup sendiri.

Sementara itu, AZ mengibaratkan fleksibilitas seperti "jalan tanpa pagar," yaitu kebebasan luas yang tetap memiliki risiko apabila tidak dijalani dengan kesadaran dan pengendalian diri. Partisipan merasa pengalaman remote working telah membentuk dirinya menjadi individu yang lebih dewasa, sadar tanggung jawab, dan lebih memahami prioritas hidup.

Tabel 5. Kutipan Verbatim Tema Fleksibilitas Sebagai Proses Pembelajaran Hidup

Partisipan	Kutipan verbatim	Makna utama	Tema
AAS	<i>"Fleksibilitas itu emas."</i>	Fleksibilitas dipandang sebagai sesuatu yang bernilai karena memberi ruang untuk keluarga, kesehatan, dan masa depan.	Pembelajaran hidup
YN	<i>"Fleksibilitas waktu itu kebebasan yang harus diimbangi dengan disiplin diri agar hidup tetap seimbang."</i>	Fleksibilitas dimaknai sebagai pembelajaran untuk menyeimbangkan kebebasan dan tanggung jawab.	Pembelajaran hidup
AZ	<i>"Belajar mengatur hidup dengan lebih sadar dan bertanggung jawab."</i>	Remote working menjadi proses pendewasaan dalam mengatur hidup dan prioritas.	Pembelajaran hidup

3.6 Deskripsi Tekstural Pengalaman Pekerja Remote

Secara tekstural, pengalaman utama yang dialami partisipan adalah perubahan cara menjalani pekerjaan dari sistem yang terikat ruang dan jam kantor menuju pola kerja yang lebih cair, otonom, dan personal. AAS mengalami remote working sebagai kesempatan untuk bekerja dari rumah atau kafe, menyelesaikan pekerjaan berdasarkan output, sekaligus tetap hadir untuk keluarga, kesehatan, dan rencana masa depan. YN mengalami fleksibilitas sebagai ruang untuk mengatur ritme hidup sendiri, tetapi juga sebagai kondisi yang menuntut disiplin agar aktivitas harian tidak menjadi terlalu acak. Sementara itu, AZ mengalami fleksibilitas sebagai kebebasan menentukan jadwal, menjaga kehidupan sosial, dan merasa lebih tenang, meskipun tetap menghadapi risiko pekerjaan terbawa ke waktu istirahat.

Pengalaman ketiga partisipan memperlihatkan bahwa fleksibilitas kerja remote tidak dialami secara tunggal sebagai kemudahan. Di satu sisi, partisipan merasakan kebebasan, efisiensi waktu, peningkatan kemandirian, kedekatan dengan keluarga, dan ruang untuk mengembangkan

diri. Di sisi lain, mereka juga mengalami beban ketika batas kerja dan kehidupan pribadi menjadi kabur, terutama saat pekerjaan meningkat, tenggat mendekat, atau disiplin diri melemah. Dengan demikian, deskripsi tekstural penelitian ini menunjukkan bahwa “apa yang dialami” pekerja remote adalah pengalaman ambivalen: kebebasan yang memberi kenyamanan sekaligus menuntut pengelolaan diri yang terus-menerus.

3.7 Deskripsi Struktural Pengalaman Pekerja Remote

Secara struktural, pengalaman fleksibilitas kerja remote terbentuk melalui perubahan konteks kerja digital yang memindahkan pusat kontrol dari kantor dan jam kerja formal ke individu. Ketika batas fisik kantor hilang, partisipan memperoleh keleluasaan menentukan tempat, waktu, dan ritme kerja. Namun, hilangnya batas fisik tersebut juga membuat pekerjaan lebih mudah masuk ke ruang personal melalui laptop, pesan, tenggat, dan tuntutan penyelesaian tugas. Struktur pengalaman ini memperlihatkan bahwa fleksibilitas tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan kerja remote, tetapi juga oleh tuntutan output, beban kerja, kondisi keluarga, kebutuhan pribadi, serta kemampuan individu membuat jadwal dan batas kerja.

Dalam kondisi tersebut, makna fleksibilitas muncul melalui proses negosiasi antara kebebasan dan tanggung jawab. Partisipan dapat menikmati remote working ketika mereka mampu menyelesaikan pekerjaan, mengatur waktu, menjaga batas istirahat, dan menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan keluarga atau pribadi. Sebaliknya, fleksibilitas berubah menjadi tekanan ketika pekerjaan tidak selesai, batas waktu tidak jelas, atau tuntutan kerja mengambil alih waktu pribadi. Oleh karena itu, “bagaimana pengalaman itu terbentuk” dapat dipahami sebagai hasil interaksi antara otonomi kerja, teknologi digital, tuntutan produktivitas, peran personal, serta kemampuan boundary management yang dimiliki pekerja.

3.8 Pembahasan

Fleksibilitas kerja remote di era digital tidak hanya dimaknai sebagai pengaturan jam dan lokasi kerja, tetapi sebagai pengalaman eksistensial yang menyentuh otonomi, identitas diri, relasi dengan keluarga, dan cara pekerja menata hidupnya secara keseluruhan. Temuan fenomenologis ini sejalan dengan literatur internasional tentang telework dan menegaskan bahwa manfaat dan risiko fleksibilitas selalu hadir secara simultan dalam keseharian pekerja (Adisa et al., 2022; Kesenheimer et al., 2025; Seeber & Erhardt, 2023).

3.8.1 Fleksibilitas sebagai Kebebasan Mengatur Waktu dan Tempat Kerja

Secara psikologis, partisipan memaknai fleksibilitas sebagai ruang untuk merancang ritme hidup sesuai preferensi pribadi, bukan sekadar fasilitas teknis. Dalam kerangka Self-Determination Theory (SDT), pengalaman ini menggambarkan pemenuhan kebutuhan dasar akan otonomi, yaitu merasa diri sebagai “pemilik” keputusan kapan, di mana, dan bagaimana bekerja (Çay & Gürbüz, 2025; Winkler-Titus et al., 2025). Penelitian kuantitatif menunjukkan bahwa otonomi dan fleksibilitas jadwal berkontribusi pada kepuasan kerja, work-life balance, dan well-being, terutama ketika didukung sumber daya digital yang memadai (Malik et al., 2026; Mohite & Agrawal, 2025).

Temuan kualitatif partisipan memperkaya hasil tersebut dengan menunjukkan bahwa kebebasan tempat dan waktu dimaknai sebagai pelepasan dari struktur jam kerja industrial yang kaku, sehingga kerja lebih menyatu dengan gaya hidup personal. Ini sejalan dengan kajian yang

menemukan bahwa telework menjadi cara efektif memenuhi kebutuhan otonomi dan kompetensi dibanding kerja kantor tradisional (Brunelle & Fortin, 2021; Gagné et al., 2022).

Dalam konteks era digital, pilihan bekerja dari rumah, kafe, atau ruang kerja bersama difasilitasi oleh infrastruktur teknologi; namun pada level pengalaman, partisipan merasakannya sebagai perluasan ruang psikologis untuk menjadi versi diri yang lebih autentik di tempat kerja dan di rumah sekaligus (Liu et al., 2024; Scholze & Hecker, 2023). Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memperkuat temuan sebelumnya soal manfaat fleksibilitas, tetapi juga menegaskan dimensi subjektif kebebasan sebagai pengalaman “mengatur hidup”, bukan hanya “mengatur kerja” (Kesenheimer et al., 2025; Mohite & Agrawal, 2025).

3.8.2 Fleksibilitas Membentuk Kemandirian dan Kontrol Diri

Tema kedua menunjukkan bahwa fleksibilitas mendorong partisipan mengembangkan kemandirian dan self-regulation: merencanakan hari kerja, memonitor diri, dan menahan godaan distraksi tanpa pengawasan langsung atasan. Dalam perspektif SDT, kondisi ini meningkatkan kebutuhan akan kompetensi perasaan mampu mengelola tugas secara efektif serta memperdalam otonomi karena keputusan kerja benar-benar bergantung pada inisiatif pribadi (Çay & Gürbüz, 2025; Gagné et al., 2022).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa otonomi hanya berfungsi sebagai sumber daya jika pekerja memiliki kapasitas personal yang memadai. Studi tentang stress dalam remote work menemukan bahwa individu dengan stabilitas emosi tinggi paling mampu memanfaatkan otonomi untuk menurunkan strain, sedangkan mereka dengan stabilitas emosi rendah justru lebih rentan stres saat otonomi tinggi digabung dengan kerja remote (Allen et al., 2021; Seeber & Erhardt, 2023). Hal ini menggarisbawahi bahwa fleksibilitas menuntut kontrol diri dan kedewasaan psikologis, bukan sekadar memberi pilihan.

Dari sudut Job Demands-Resources (JD-R) Theory, fleksibilitas bertindak sebagai job resource yang memfasilitasi motivasi dan kesejahteraan, tetapi sekaligus menciptakan tuntutan baru berupa kebutuhan mengatur waktu secara mandiri, mengelola distraksi rumah, dan mengatur batas digital (Scholze & Hecker, 2023; Veith et al., 2025). Hasil penelitian ini memperluas literatur dengan menunjukkan bahwa partisipan memaknai kemandirian bukan hanya sebagai “kontrol atas pekerjaan”, tetapi sebagai proses pembentukan karakter: belajar disiplin, mengelola rasa bersalah ketika menunda, dan menemukan ritme kerja yang sehat di tengah kebebasan (Gagné et al., 2022; Winkler-Titus et al., 2025).

3.8.3 Fleksibilitas Mendukung Work-Life Balance

Partisipan mengalami fleksibilitas sebagai peluang menyelaraskan peran kerja dan non-kerja misalnya menggabungkan peran sebagai pekerja, orang tua, atau anak dalam satu hari yang lebih cair. Dari sisi Work-Life Balance Theory, fleksibilitas waktu dan tempat memungkinkan distribusi energi dan waktu sehingga konflik peran dapat berkurang (Mikołajczyk et al., 2023; Mohite & Agrawal, 2025). Beberapa studi menemukan bahwa jadwal fleksibel, otonomi, dan dukungan teknologi yang memadai berkontribusi pada peningkatan WLB, produktivitas, dan kepuasan kerja (Jamal et al., 2021; Martin et al., 2022)

Dalam kerangka SDT, kualitas work-life balance bergantung pada sejauh mana telework memenuhi kebutuhan otonomi, kompetensi, dan relatedness. Penelitian menunjukkan bahwa telework seringkali meningkatkan otonomi dan kompetensi, dan melalui pemenuhan kebutuhan ini,

kesejahteraan dan perilaku prososial terhadap kolega turut meningkat (Brunelle & Fortin, 2021; Çay & Gürbüz, 2025). Studi lain juga menemukan bahwa kualitas telework yang tinggi misalnya kejelasan aturan, dukungan organisasi, dan struktur kerja yang sehat memperkuat efek positif fleksibilitas terhadap WLB melalui motivasi intrinsik (Malik et al., 2026; Winkler-Titus et al., 2025).

Secara fenomenologis, partisipan tampak memaknai work-life balance bukan sebagai pemisahan total, melainkan sebagai pengalaman “memiliki ruang” untuk hadir secara lebih utuh. Fleksibilitas memungkinkan mereka mengatur ulang prioritas harian misalnya menyesuaikan jam kerja dengan kebutuhan keluarga tanpa merasa harus memilih sepenuhnya antara karier dan kehidupan pribadi (Mohite & Agrawal, 2025; Seeber & Erhardt, 2023). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa work-life balance dimediasi oleh pengalaman subjektif kontrol dan kecukupan waktu, bukan sekadar jumlah jam kerja (Jamal et al., 2021; Malik et al., 2026).

3.8.4 Fleksibilitas Menghadirkan Tantangan Kaburnya Batas Kerja dan Kehidupan Pribadi

Berbeda dari narasi normatif yang hanya menonjolkan sisi positif fleksibilitas, partisipan juga menghayati sisi gelapnya berupa kaburnya batas antara kerja dan rumah. Dalam perspektif Boundary Theory, perpaduan fleksibilitas tinggi dan teknologi digital menciptakan permeabilitas tinggi informasi dan tuntutan kerja dengan mudah menembus ruang rumah melalui email, pesan instan, dan aplikasi kolaborasi (Allen et al., 2021; Veith et al., 2025).

Beragam penelitian menunjukkan bahwa ketika batas kerja dan kehidupan terlalu abstrak, pekerja lebih rentan mengalami kelelahan emosional, kesulitan detasemen psikologis, dan burnout, terutama jika beban kerja tinggi dan dukungan organisasi lemah (Adisa et al., 2022; Mikołajczyk et al., 2023). Studi tentang telework di masa COVID-19 menemukan bahwa kaburnya batas, tekanan selalu tersedia (“always on”), dan hilangnya struktur fisik kantor memicu pengalaman work-home interference, stres, bahkan penurunan produktivitas ((Martin et al., 2022; Mikołajczyk et al., 2023).

Temuan partisipan mengenai kesulitan “mematikan kerja” pada malam hari atau akhir pekan memperkuat hasil studi yang menyoroti telepressure, digital fatigue, dan perpanjangan jam kerja sebagai konsekuensi fleksibilitas tanpa pengelolaan batas (Chou & Chang, 2024; Veith et al., 2025). Dalam kerangka JD-R, kaburnya batas ini menambah job demands berupa beban mental terus-menerus, tuntutan respons cepat, dan rasa bersalah ketika tidak online, yang jika tidak diimbangi sumber daya (dukungan atasan, kebijakan batas jam komunikasi, edukasi boundary management) akan menurunkan kesejahteraan dan performa (Allen et al., 2021; Scholze & Hecker, 2023).

Penelitian boundary management menunjukkan bahwa preferensi individu terhadap segmentasi/integrasi dan ketersediaan ruang kerja khusus di rumah memengaruhi seberapa baik mereka menjaga work-life balance (Adisa et al., 2022). Partisipan yang kesulitan membedakan ruang dan waktu kerja dari kehidupan pribadi kemungkinan merepresentasikan profil pekerja dengan preferensi segmentasi yang tinggi tetapi dipaksa beradaptasi dalam kondisi integrasi penuh, sebagaimana juga ditemukan dalam konteks lockdown (Allen et al., 2021; Seeber & Erhardt, 2023).

3.8.5 Fleksibilitas sebagai Proses Pembelajaran Hidup

Tema terakhir menunjukkan bahwa partisipan tidak memaknai fleksibilitas sebagai kondisi statis, melainkan sebagai proses belajar terus-menerus: belajar mengelola waktu, mengenali batas energi, merancang strategi digital hygiene, dan menegosiasikan harapan dengan atasan maupun

keluarga. Dari perspektif fenomenologis, fleksibilitas menjadi ruang refleksi eksistensial di mana pekerja menata ulang relasinya dengan kerja, diri sendiri, dan orang lain.

Penelitian kualitatif dan longitudinal tentang telework menunjukkan bahwa pekerja mengembangkan strategi micro-borders (ritual transisi, pengaturan ruang, pengaturan notifikasi digital) untuk mengelola batas ketika hidup kerja rumah menyatu di ruang dan waktu yang sama (Adisa et al., 2022; Allen et al., 2021). Studi lain menemukan bahwa pekerja belajar menciptakan pola komunikasi baru, mengelola alat kolaborasi digital agar tidak jatuh pada overload informasi, dan mengasah e-work boundary strategies sebagai bentuk kompetensi baru di era digital (Chou & Chang, 2024; Martin et al., 2022).

Dalam kerangka Psychological Well-Being, proses belajar ini menggambarkan dimensi pertumbuhan pribadi, otonomi, dan tujuan hidup: pekerja secara aktif bereksperimen, menyesuaikan, dan mengevaluasi cara bekerja yang selaras dengan nilai dan kondisi hidup mereka (Çay & Gürbüz, 2025; Gagné et al., 2022). Studi tentang digital job demands and resources menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil mengelola transformasi digital adalah yang memfasilitasi pembelajaran berkelanjutan, dukungan teknologi, dan adaptasi bersama, sehingga digitalisasi menjadi sumber daya, bukan beban (Scholze & Hecker, 2023; Winkler-Titus et al., 2025).

Temuan partisipan bahwa fleksibilitas mengajarkan mereka tentang prioritas, batas diri, dan cara hadir yang lebih sadar dalam peran kerja maupun keluarga memperluas gambaran kuantitatif yang biasanya berhenti pada indikator kepuasan kerja atau stres. Di sini, fleksibilitas tampil sebagai pembentukan identitas kerja baru di era digital di mana kemampuan mengatur diri, mengelola teknologi, dan merawat relasi menjadi kompetensi kunci untuk bertahan dan berkembang (Gagné et al., 2022; Malik et al., 2026).

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja remote di era digital dimaknai oleh pekerja bukan hanya sebagai kebebasan teknis dalam menentukan waktu dan tempat kerja, tetapi juga sebagai pengalaman hidup yang membentuk cara individu mengelola pekerjaan, diri sendiri, dan kehidupan personal. Berdasarkan hasil wawancara mendalam terhadap tiga partisipan, ditemukan bahwa fleksibilitas kerja remote menghadirkan makna yang kompleks dan ambivalen. Di satu sisi, fleksibilitas memberikan kebebasan, otonomi, efisiensi waktu, serta peluang untuk mencapai work-life balance. Namun, di sisi lain, fleksibilitas juga menghadirkan tantangan berupa kaburnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, meningkatnya risiko overwork, serta kebutuhan untuk memiliki kontrol diri yang kuat.

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan kerja remote tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi atau kebijakan kerja fleksibel, tetapi juga pada kemampuan individu dalam mengatur waktu, menetapkan batas, menjaga disiplin diri, dan menegosiasikan peran kerja maupun peran personal. Fleksibilitas yang tidak dikelola dengan baik dapat berubah menjadi tekanan psikologis karena pekerja merasa harus selalu tersedia dan sulit benar-benar melepaskan diri dari pekerjaan. Oleh karena itu, fleksibilitas kerja perlu dipahami sebagai ruang kebebasan yang tetap membutuhkan struktur, kesadaran diri, dan dukungan organisasi.

Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian tentang remote work dengan menampilkan dimensi subjektif dan fenomenologis dari pengalaman pekerja. Fleksibilitas tidak hanya berhubungan dengan produktivitas, kepuasan kerja, atau keseimbangan hidup secara kuantitatif, tetapi juga menyangkut proses pembentukan kemandirian, kontrol diri, dan pemaknaan

ulang terhadap hubungan antara kerja dan kehidupan. Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya organisasi untuk tidak hanya memberikan fleksibilitas, tetapi juga menyediakan aturan kerja yang jelas, batas komunikasi digital, dukungan atasan, serta edukasi mengenai pengelolaan batas kerja dan kehidupan pribadi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah partisipan yang relatif sedikit dan konteks pengalaman yang spesifik, sehingga hasilnya tidak dimaksudkan untuk digeneralisasi secara luas. Namun, temuan ini memberikan pemahaman mendalam mengenai bagaimana pekerja memaknai fleksibilitas kerja remote dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan partisipan dengan latar belakang pekerjaan yang lebih beragam, membandingkan pengalaman pekerja remote penuh dan hybrid, serta mengeksplorasi lebih lanjut peran dukungan organisasi, budaya kerja digital, dan strategi boundary management dalam menjaga kesejahteraan pekerja di era kerja fleksibel.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisa, T., Antonacopoulou, E., Beauregard, T., Dickmann, M., & Adekoya, O. (2022). Exploring the Impact of COVID-19 on Employees' Boundary Management and Work-Life Balance. *British Journal of Management*, 33, 1694–1709. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12643>
- Allen, T., Merlo, K., Lawrence, R., Slutsky, J., & Gray, C. (2021). Boundary Management and Work-Nonwork Balance While Working from Home. *Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>
- Beckel, J., & Fisher, G. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>
- Berger, D. (2023). Does work-life boundary management improve work-life balance for remote workers: A critically appraised topic. *Engaged Management ReView*. <https://doi.org/10.28953/2375-8643.1128>
- Bharadwaj, G. (2024). THE IMPACT OF REMOTE WORK ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AND WELL BEING: A COMPARATIVE STUDY OF PRE AND POST COVID 19 ERA. *INTERANTIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC RESEARCH IN ENGINEERING AND MANAGEMENT*. <https://doi.org/10.55041/ijserem32944>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Brunelle, É., & Fortin, J.-A. (2021). Distance Makes the Heart Grow Fonder: An Examination of Teleworkers' and Office Workers' Job Satisfaction Through the Lens of Self-Determination Theory. *SAGE Open*, 11. <https://doi.org/10.1177/2158244020985516>
- Candra, C., & Sabtohadji, J. (2025). The Future of Work : Exploring the Impact of Remote and Hybrid Work Models on Employee Productivity and Well-Being. *Brilliant International Journal Of Management And Tourism*. <https://doi.org/10.55606/bijmt.v5i2.4724>
- Çay, D., & Gürbüz, T. (2025). The relationship between the quality of telework and work-life balance in the post-pandemic era: The moderated mediation of self-determination theory. *WORK*, 82, 264–277. <https://doi.org/10.1177/10519815251340981>
- Charalampous, M., Grant, C., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2018). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28, 51–73. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2018.1541886>
- Chou, C.-Y., & Chang, Y.-T. (2024). Exploring Boundary Violations Among Remote Workers with ICTs. *Journal of Computer Information Systems*, 66, 214–227. <https://doi.org/10.1080/08874417.2024.2369884>
- Costantini, A., Vignoli, M., & Avanzi, L. (2025). Remote working and heavy work investment across employee fulfillment-crafting profiles. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/pr-12-2023-1048>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Gagné, M., Parker, S., Griffin, M., Dunlop, P., Knight, C., Klonek, F., & Parent-Rochelleau, X. (2022). Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. *Nature Reviews Psychology*, 1, 378–392. <https://doi.org/10.1038/s44159-022-00056-w>
- Hagger, M., & Star, K. M. (2026). Self-Determination Theory and Workplace Outcomes: A Meta-Analysis. *Stress*

- and Health*, 42. <https://doi.org/10.1002/smi.70151>
- Jamal, M. T., Anwar, I., Khan, N., & Saleem, I. (2021). Work during COVID-19: assessing the influence of job demands and resources on practical and psychological outcomes for employees. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. <https://doi.org/10.1108/apjba-05-2020-0149>
- Kesenheimer, J., Fidan, B., Kastenmüller, A., & Greitemeyer, T. (2025). Out of office: A diary study on remote work's impact on well-being through psychological basic needs. *Acta Psychologica*, 257, 105085. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105085>
- Liu, Z., Chen, X., & Ni, Y. (2024). Good tools are essential to do the job: A study of impact of digital competencies on innovative work behavior of Chinese remote work employees. *Information Development*. <https://doi.org/10.1177/02666669241264748>
- Maghfur, A., & Isnanto, S. H. (2025). Remote Work Environment and Employee Performance in the Digital Era. *Dinasti International Journal of Management Science*. <https://doi.org/10.38035/dijms.v6i3.4306>
- Malik, M. J. N., Ali, M., Malik, A., & Malik, S. (2026). Work dynamics and job autonomy as drivers of sustainable workplace well-being in digitally enabled remote work settings. *Discover Sustainability*. <https://doi.org/10.1007/s43621-026-02767-z>
- Martin, L., Hauret, L., & Fuhrer, C. (2022). Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings. *PLoS ONE*, 17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265131>
- Mateen, A., Khoso, R. A., Ullah, W., Shakil, M., & Latif, A. (2025). Employee Well-Being in Hybrid Work Environments: Balancing Productivity, Preventing Digital Burnout, and Promoting Mental Health in the Era of Remote and Flexible Work. *Inverge Journal of Social Sciences*. <https://doi.org/10.63544/ijss.v4i4.180>
- Mathur, G., Gulati, C., Sankpal, S., & Kee, D. M. H. (2024). Work-life balance and withdrawal behaviors among knowledge workforce: High performance work system comes into play for managing boundaries. *Global Business and Organizational Excellence*. <https://doi.org/10.1002/joe.22257>
- McAnally, K., & Hagger, M. (2024). Self-Determination Theory and Workplace Outcomes: A Conceptual Review and Future Research Directions. *Behavioral Sciences*, 14. <https://doi.org/10.3390/bs14060428>
- Mikołajczyk, K., Molek-Winiarska, D., & Kleszewski, E. (2023). "I have to be always on" – managerial role and experience of work-life balance and regeneration practices during remote work. *International Journal of Workplace Health Management*. <https://doi.org/10.1108/ijwhm-11-2022-0195>
- Mohite, S., & Agrawal, A. K. (2025). Remote Work Flexibility and the Blurring of Personal-Professional Boundaries: Impact on Employee Well-being. *International Journal For Multidisciplinary Research*. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2025.v07i02.40850>
- Morrow, R., Rodriguez, A., & King, N. (2015). Colaizzi ' s descriptive phenomenological method. *The Psychologist*, 28(8), 643–644.
- Scheibe, S., Retzlaff, L., Hommelhoff, S., & Schmitt, A. (2024). Age-related differences in the use of boundary management tactics when teleworking: Implications for productivity and work-life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/joop.12512>
- Scholze, A., & Hecker, A. (2023). Digital Job Demands and Resources: Digitization in the Context of the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20. <https://doi.org/10.3390/ijerph20166581>
- Seeber, I., & Erhardt, J. (2023). Working from Home with Flexible and Permeable Boundaries. *Business & Information Systems Engineering*, 1–16. <https://doi.org/10.1007/s12599-023-00801-2>
- Veith, C., Minciu, M., & Bojin, D. C. (2025). Understanding the Dynamics of Telework: A Job Demands-Resources Model-Based Qualitative Analysis of Employee and Managerial Experiences in Romania. *J. Theor. Appl. Electron. Commer. Res.*, 20, 104. <https://doi.org/10.3390/jtaer20020104>
- Wikansari, R., Kuswibowo, C., Santosa, D. F., & Adil, A. S. (2025). Embracing Flexibility: Exploring the Impact and Future of Remote Work, Flextime, and the Four-Day Workweek on Productivity and Well-Being. *Athena: Journal of Social, Culture and Society*. <https://doi.org/10.58905/athena.v2i4.355>
- Winkler-Titus, N., Gerber, C., & Ngalo, V. (2025). Well-being of remote workers: Work characteristics and challenges. *SA Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2876>