

PENGARUH DIGITAL DETOX DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN REMOTE WORKING PADA PT ARTHA MAS SURABAYA

Ari Susanto

E-mail: ari.susanto@stiemahardhika.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya, Indonesia

| Submitted: 28-10-2025

| Revised: 05-11-2025

| Accepted: 15-11-2025

Abstrak

Perkembangan pola kerja jarak jauh mendorong perusahaan untuk menata kembali cara karyawan mengelola teknologi digital, waktu kerja, dan batas antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Pada konteks remote working, karyawan memperoleh fleksibilitas waktu dan tempat kerja, tetapi pada saat yang sama menghadapi risiko technostress, digital fatigue, komunikasi berlebihan, gangguan notifikasi, serta kaburnya batas jam kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digital detox dan work-life balance terhadap produktivitas karyawan remote working pada PT Artha Mas Surabaya. Digital detox dipahami sebagai upaya sadar untuk mengatur, membatasi, atau menjeda penggunaan perangkat dan aplikasi digital agar karyawan mampu memulihkan fokus, mengurangi kelelahan digital, dan meningkatkan kualitas perhatian. Work-life balance dipahami sebagai kemampuan karyawan mengelola keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara peran kerja dan peran pribadi. Produktivitas karyawan diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, fokus kerja, dan kemampuan menyelesaikan target. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan rancangan survei. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima poin dan dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil analisis ilustratif menunjukkan bahwa digital detox berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, work-life balance berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, serta kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Temuan ini menegaskan bahwa produktivitas remote working tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh kualitas pengelolaan teknologi dan keseimbangan hidup kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan menyusun kebijakan komunikasi digital yang sehat, jam kerja yang jelas, mekanisme right to disconnect, serta program edukasi digital wellbeing bagi karyawan remote working.

Kata kunci: digital detox, work-life balance, produktivitas karyawan, remote working, technostress.

Abstract

The rapid expansion of remote working requires organizations to rethink how employees manage digital technology, working time, and boundaries between work and personal life. Although remote work provides flexibility, it may also increase technostress, digital fatigue, notification overload, and difficulties in disconnecting from work. This study aims to examine the effect of digital detox and work-life balance on the productivity of remote working employees at PT Artha Mas Surabaya. Digital detox refers to intentional efforts to limit, regulate, or temporarily disconnect from digital devices and applications to restore focus and reduce digital exhaustion. Work-life balance refers to employees' ability to maintain time balance, involvement balance, and satisfaction balance across work and non-work roles. Employee productivity is measured through work quantity, work quality, timeliness, focus, and target achievement. This study applies an explanatory quantitative approach using a survey design. The research instrument uses a five-point Likert scale and is analyzed through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficient of determination. The illustrative findings show that digital detox positively affects employee productivity, work-life balance positively affects employee productivity, and both variables simultaneously have a significant effect on productivity. The study indicates that productivity in remote working is not merely determined by technological availability but also by healthy technology management and sustainable work-life boundaries.

Keywords: digital detox, work-life balance, employee productivity, remote working, technostress.

1. Pendahuluan

Transformasi digital telah mengubah cara organisasi menjalankan kegiatan operasional, mengelola sumber daya manusia, dan mengukur produktivitas karyawan. Perubahan tersebut semakin nyata sejak meningkatnya praktik remote working, yaitu pola kerja yang memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan di luar kantor fisik dengan dukungan teknologi informasi dan komunikasi. Dalam model kerja ini, rapat, koordinasi, pelaporan, pengiriman dokumen, pemantauan target, dan komunikasi harian banyak dilakukan melalui platform digital seperti email, aplikasi pesan instan, layanan konferensi video, sistem manajemen proyek, dan cloud storage. Kondisi ini membuat produktivitas karyawan tidak lagi semata-mata bergantung pada kehadiran fisik di kantor, tetapi pada kemampuan karyawan mengelola waktu, teknologi, fokus, tanggung jawab, serta relasi kerja secara mandiri.

Bagi perusahaan yang menerapkan remote working, termasuk PT Artha Mas Surabaya sebagai objek penelitian, fleksibilitas kerja dapat memberikan manfaat berupa efisiensi waktu perjalanan, penurunan biaya operasional, peningkatan

otonomi kerja, dan peluang bagi karyawan untuk bekerja pada jam yang lebih sesuai dengan ritme produktivitasnya. Laporan internasional dari ILO dan OECD menunjukkan bahwa telework dapat berkontribusi pada produktivitas apabila didukung oleh kualitas pekerjaan, keseimbangan kerja-hidup, infrastruktur digital, dan pengaturan manajerial yang tepat (ILO, 2020; OECD, 2021). Namun, remote working juga menghadirkan tantangan baru, khususnya ketika teknologi digunakan secara berlebihan dan batas antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi menjadi kabur.

Salah satu persoalan yang banyak muncul dalam remote working adalah meningkatnya beban digital. Karyawan dapat menerima pesan kerja di luar jam kerja, menghadiri rapat daring secara beruntun, memeriksa notifikasi berkali-kali, serta merasa harus selalu tersedia agar dianggap responsif. Microsoft (2025) menggambarkan fenomena ini sebagai kapasitas kerja yang terfragmentasi karena karyawan sering terganggu oleh rapat, email, dan pesan digital. Dalam literatur, tekanan akibat penggunaan teknologi yang berlebihan sering dikaitkan dengan technostress, digital fatigue, dan technology exhaustion. Singh et al. (2022) menemukan bahwa tekanan yang dipicu oleh platform digital dalam remote working dapat meningkatkan technology exhaustion dan menurunkan subjective wellbeing. Ketika karyawan mengalami kelelahan digital, kemampuan untuk fokus, berpikir mendalam, menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan menjaga kualitas hasil kerja dapat menurun.

Dalam konteks tersebut, digital detox menjadi konsep penting. Digital detox tidak berarti menolak teknologi atau berhenti menggunakan perangkat digital sepenuhnya. Pada dunia kerja modern, teknologi justru menjadi alat utama produktivitas. Digital detox lebih tepat dipahami sebagai strategi pengelolaan penggunaan teknologi secara sadar, misalnya membatasi notifikasi yang tidak penting, membuat jadwal bebas layar, mengatur jam kerja digital, mengurangi multitasking digital, menentukan waktu fokus tanpa gangguan, dan membangun kebiasaan pemulihan setelah bekerja. Radtke et al. (2022) menjelaskan bahwa digital detox merupakan jeda dari penggunaan perangkat elektronik, baik secara total maupun sebagian, dengan tujuan memperbaiki kesejahteraan, pengendalian diri, hubungan sosial, atau kinerja. Mirbabaie et al. (2022) juga menempatkan digital detox dalam konteks knowledge work dan technostress, khususnya untuk mengurangi dampak negatif penggunaan teknologi yang berlebihan.

Selain digital detox, work-life balance juga menjadi faktor yang menentukan keberhasilan remote working. Work-life balance mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi, keluarga, kesehatan, sosial, dan pemulihan diri. Pada remote

working, fleksibilitas dapat meningkatkan work-life balance karena karyawan memiliki keleluasaan mengatur waktu. Namun, fleksibilitas yang tidak dikelola dapat berubah menjadi beban karena karyawan bekerja lebih panjang, sulit memutuskan koneksi dari pekerjaan, dan membawa urusan kerja ke ruang pribadi. Eurofound (2023) menunjukkan bahwa telework dapat membantu work-life balance, tetapi juga dapat menyebabkan kesulitan untuk disconnect dari pekerjaan. WHO dan ILO (2022) juga menekankan bahwa teleworking dapat meningkatkan produktivitas dan work-life balance, tetapi tanpa perencanaan yang baik dapat menimbulkan isolasi, burnout, gangguan kesehatan, dan peningkatan screen time.

Produktivitas karyawan remote working merupakan hasil dari interaksi antara faktor teknologi, psikologis, sosial, dan manajerial. Produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang selesai, tetapi juga kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan menjaga fokus, efektivitas koordinasi, serta konsistensi pencapaian target. Jika karyawan memiliki kebiasaan digital yang sehat dan keseimbangan kerja-hidup yang baik, maka energi kerja dapat digunakan secara lebih efektif. Sebaliknya, jika karyawan mengalami gangguan digital berlebihan dan ketidakseimbangan hidup kerja, produktivitas dapat menurun walaupun perusahaan telah menyediakan perangkat dan aplikasi kerja yang memadai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini penting dilakukan karena masih terdapat kebutuhan untuk memahami bagaimana digital detox dan work-life balance memengaruhi produktivitas karyawan dalam konteks remote working di perusahaan. Kajian ini dapat membantu perusahaan menyusun kebijakan kerja jarak jauh yang tidak hanya berorientasi pada target, tetapi juga memperhatikan kesehatan digital dan keberlanjutan produktivitas karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Remote Working

Remote working adalah sistem kerja yang memungkinkan karyawan melaksanakan tugas dari lokasi di luar kantor dengan dukungan teknologi informasi dan komunikasi. Sistem ini dapat berbentuk work from home, telework, mobile work, hybrid work, maupun flexible work arrangement. Dalam remote working, hubungan kerja tidak lagi bergantung sepenuhnya pada lokasi fisik, tetapi pada pencapaian hasil kerja, koordinasi digital, komunikasi yang jelas, dan kepercayaan antara organisasi dengan karyawan.

Keunggulan remote working meliputi fleksibilitas tempat dan waktu, efisiensi perjalanan, peluang peningkatan fokus, dan otonomi kerja. Namun, kelemahannya mencakup potensi isolasi sosial, berkurangnya interaksi informal, risiko

miskomunikasi digital, kesulitan memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta peningkatan ketergantungan pada perangkat digital. Ferrara et al. (2022) menegaskan bahwa remote working memiliki dampak beragam terhadap performa dan kesejahteraan karyawan, termasuk work-life balance. Bloom et al. (2024) juga menunjukkan bahwa pola hybrid work dapat meningkatkan kepuasan dan retensi tanpa merusak performa, namun temuan tersebut tetap membutuhkan penyesuaian konteks organisasi.

2.2 Digital Detox

Digital detox merupakan proses pengaturan penggunaan teknologi digital secara sadar melalui pembatasan, jeda, pengurangan intensitas, atau pengelolaan akses terhadap perangkat dan aplikasi digital. Digital detox dalam konteks kerja bukan berarti menghindari teknologi, melainkan mengendalikan teknologi agar tidak mengendalikan ritme kerja karyawan. Bagi karyawan remote working, digital detox dapat diterapkan melalui pembatasan notifikasi, penggunaan mode fokus, jadwal bebas rapat, pengaturan jam respons pesan, pemisahan perangkat kerja dan pribadi, serta kebiasaan tidak membuka email atau aplikasi kerja di luar jam kerja kecuali dalam keadaan mendesak.

Secara teoritis, digital detox berkaitan dengan technostress dan pemulihan psikologis. Technostress muncul ketika tuntutan teknologi melebihi kapasitas adaptasi pengguna. Tarafdar et al. (2011) menjelaskan bahwa technostress dapat muncul dari techno-overload, techno-invasion, techno-complexity, techno-insecurity, dan techno-uncertainty. Pada remote working, techno-overload tampak dalam banyaknya platform, pesan, dan rapat daring, sedangkan techno-invasion tampak ketika pekerjaan memasuki waktu pribadi. Digital detox berfungsi sebagai strategi untuk mengurangi beban tersebut.

Radtke et al. (2022) menyatakan bahwa efektivitas digital detox dalam literatur masih menunjukkan temuan campuran, tetapi konsep ini tetap relevan sebagai intervensi untuk memperbaiki kesejahteraan, pengendalian diri, dan performa. Mirbabaie et al. (2022) memandang digital detox sebagai pendekatan penting dalam knowledge work karena pekerja pengetahuan sangat bergantung pada teknologi sekaligus rentan terhadap kelebihan beban digital. Oleh karena itu, digital detox perlu dipahami bukan sebagai larangan teknologi, tetapi sebagai disiplin kerja digital yang sehat.

2.3 Work-Life Balance

Work-life balance adalah kondisi ketika individu mampu menjalankan peran pekerjaan dan peran non-pekerjaan secara seimbang, baik dari sisi waktu, keterlibatan, maupun kepuasan. Keseimbangan ini tidak selalu berarti pembagian

waktu yang sama, tetapi kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi sehingga individu tidak merasa satu peran mengorbankan peran lainnya secara berlebihan. Pada remote working, work-life balance dapat meningkat karena karyawan lebih fleksibel mengatur waktu, tetapi dapat menurun apabila jam kerja menjadi tidak jelas dan pekerjaan terus masuk ke ruang pribadi.

Dalam perspektif Boundary Theory, individu membutuhkan batas psikologis, fisik, dan temporal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Remote working cenderung melemahkan batas tersebut karena rumah menjadi tempat kerja, perangkat pribadi menjadi alat kerja, dan komunikasi kerja dapat berlangsung sepanjang hari. Work-life balance yang baik membantu karyawan melakukan segmentasi peran, menghindari konflik pekerjaan-keluarga, dan menjaga energi kerja. ILO (2022) menekankan bahwa jam kerja, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat berpengaruh terhadap kesehatan, kesejahteraan, produktivitas, dan kinerja perusahaan.

Work-life balance juga dapat dijelaskan melalui Conservation of Resources Theory. Menurut teori ini, individu berusaha memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya seperti energi, waktu, perhatian, dan dukungan sosial. Ketidakseimbangan kerja-hidup menguras sumber daya tersebut, sedangkan keseimbangan membantu pemulihan dan meningkatkan kapasitas kerja. Dengan demikian, karyawan yang memiliki work-life balance lebih baik cenderung lebih mampu mempertahankan fokus, motivasi, dan produktivitas.

2.4 Produktivitas Karyawan Remote Working

Produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Dalam remote working, produktivitas tidak cukup diukur dari durasi online atau kecepatan merespons pesan. Pengukuran yang lebih tepat mencakup pencapaian target, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan memprioritaskan tugas, kemandirian, kolaborasi, dan kontribusi terhadap tujuan tim.

Produktivitas remote working dipengaruhi oleh infrastruktur digital, kejelasan peran, kemampuan manajemen waktu, dukungan atasan, komunikasi tim, tingkat gangguan digital, kondisi rumah, kesehatan mental, dan keseimbangan hidup kerja. OECD (2021) menyatakan bahwa telework dapat meningkatkan performa perusahaan melalui kepuasan pekerja, work-life balance, pengurangan perjalanan, dan pengurangan gangguan, tetapi dampaknya bergantung pada intensitas telework dan konteks pekerjaan. Oleh karena itu, remote working memerlukan desain kerja yang matang agar fleksibilitas tidak berubah menjadi tekanan.

2.5 Landasan Teori

Penelitian ini menggunakan beberapa landasan teori yang saling melengkapi. Pertama, Job Demands-Resources Theory menjelaskan bahwa produktivitas dan kesejahteraan karyawan ditentukan oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya kerja. Dalam remote working, tuntutan pekerjaan dapat berupa beban digital, target, rapat daring, dan kebutuhan respons cepat. Sumber daya kerja dapat berupa otonomi, dukungan atasan, fleksibilitas, digital detox, dan work-life balance. Kedua, Conservation of Resources Theory menjelaskan bahwa karyawan perlu melindungi energi, waktu, dan perhatian agar tidak terkuras oleh tuntutan kerja digital. Ketiga, Boundary Theory menjelaskan pentingnya batas antara peran kerja dan peran pribadi, terutama dalam remote working yang rentan mengaburkan batas tersebut.

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini menempatkan digital detox (X1) dan work-life balance (X2) sebagai variabel independen yang memengaruhi produktivitas karyawan remote working (Y). Digital detox diperkirakan meningkatkan produktivitas melalui pengurangan gangguan digital, peningkatan fokus dan konsentrasi, dan pemulihan mental. Work-life balance diperkirakan meningkatkan produktivitas melalui keseimbangan energi dan stamina, kepuasan kerja dan well-being, dan penurunan konflik peran.



Variabel Independen	Mekanisme Pengaruh	Variabel Dependen
Digital Detox (X1)	Mengurangi gangguan notifikasi, menekan kelelahan digital, meningkatkan fokus, membantu pemulihan energi.	Produktivitas Karyawan Remote Working (Y)
Work-Life Balance (X2)	Menyeimbangkan waktu dan peran, menurunkan konflik kerja-pribadi, meningkatkan kepuasan dan energi kerja.	Produktivitas Karyawan Remote Working (Y)

2.7 Hipotesis Penelitian

- H1: Digital detox berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan remote working pada PT Artha Mas Surabaya.
- H2: Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan remote working pada PT Artha Mas Surabaya.
- H3: Digital detox dan work-life balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan remote working pada PT Artha Mas Surabaya.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel menggunakan data numerik dan analisis statistik. Penelitian eksplanatori digunakan untuk menjelaskan sejauh mana digital detox dan work-life balance memengaruhi produktivitas karyawan remote working.

3.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian adalah PT Artha Mas Surabaya. Objek penelitian adalah karyawan yang menjalankan pekerjaan secara remote working, baik penuh maupun sebagian, dan menggunakan perangkat digital sebagai sarana utama penyelesaian pekerjaan. Fokus penelitian diarahkan pada pengalaman karyawan dalam mengelola penggunaan teknologi digital, menjaga keseimbangan kerja-hidup, dan mencapai produktivitas kerja.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Artha Mas Surabaya yang menjalankan pekerjaan dengan sistem remote working. Apabila jumlah populasi relatif kecil, penelitian dapat menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Apabila jumlah populasi besar, penelitian dapat menggunakan purposive sampling dengan kriteria: karyawan aktif, pernah menjalankan remote working minimal tiga bulan, menggunakan aplikasi digital untuk pekerjaan, dan bersedia mengisi kuesioner. Untuk contoh analisis dalam artikel ini digunakan ilustrasi jumlah responden sebanyak 72 orang.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Digital Detox (X1)	Upaya sadar karyawan mengelola dan membatasi penggunaan perangkat/aplikasi digital agar fokus dan energi kerja tetap terjaga.	Pengendalian notifikasi; jadwal bebas layar; pembatasan pesan di luar jam kerja; penggunaan mode fokus; pengurangan multitasking digital; pemulihan setelah bekerja.	Likert 1-5
Work-Life Balance (X2)	Kemampuan karyawan menyeimbangkan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	Keseimbangan waktu; keseimbangan keterlibatan; keseimbangan kepuasan; rendahnya konflik kerja-pribadi; dukungan keluarga/sosial; kemampuan disconnect.	Likert 1-5
Produktivitas Karyawan (Y)	Kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai target secara efektif dan efisien dalam sistem remote working.	Kuantitas output; kualitas output; ketepatan waktu; fokus kerja; inisiatif; kemampuan kolaborasi; pencapaian target.	Likert 1-5

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang dibagikan kepada karyawan remote working. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin dengan rentang 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Data sekunder dapat diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur ilmiah, laporan internasional, jurnal penelitian, serta kebijakan internal perusahaan terkait remote working.

3.6 Contoh Pernyataan Kuesioner

Variabel	Contoh Pernyataan
Digital Detox	Saya menonaktifkan notifikasi yang tidak penting ketika sedang mengerjakan tugas utama.
Digital Detox	Saya memiliki waktu tertentu untuk tidak membuka aplikasi kerja setelah jam kerja selesai.
Digital Detox	Saya menghindari membuka banyak aplikasi kerja secara bersamaan agar lebih fokus.
Work-Life Balance	Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang.
Work-Life Balance	Pekerjaan remote tidak membuat saya terus-menerus merasa harus online.
Work-Life Balance	Saya merasa memiliki waktu istirahat yang cukup setelah menyelesaikan pekerjaan.
Produktivitas	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan.
Produktivitas	Kualitas pekerjaan saya tetap terjaga ketika bekerja secara remote.
Produktivitas	Saya mampu mempertahankan fokus kerja meskipun bekerja dari luar kantor.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban. Uji validitas digunakan untuk memastikan item kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi instrumen, misalnya dengan Cronbach's Alpha. Uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh digital detox dan work-life balance terhadap produktivitas karyawan.

Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan: Y = Produktivitas karyawan; a = konstanta; b1 dan b2 = koefisien regresi; X1 = digital detox; X2 = work-life balance; e = error.

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

4.1 Gambaran Umum Data Responden

Bagian ini menyajikan contoh hasil analisis berdasarkan data ilustratif 72 responden karyawan remote working. Data ini dapat digunakan sebagai format

awal naskah dan perlu diganti dengan data aktual setelah kuesioner penelitian disebarikan.

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	38	52,8%
Jenis kelamin	Perempuan	34	47,2%
Usia	< 25 tahun	14	19,4%
Usia	25-34 tahun	36	50,0%
Usia	35-44 tahun	17	23,6%
Usia	> 44 tahun	5	6,9%
Masa kerja	< 1 tahun	9	12,5%
Masa kerja	1-3 tahun	31	43,1%
Masa kerja	> 3 tahun	32	44,4%
Intensitas remote	1-2 hari/minggu	21	29,2%
Intensitas remote	3-4 hari/minggu	34	47,2%
Intensitas remote	Full remote	17	23,6%

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Variabel	Mean	Kategori	Interpretasi
Digital Detox (X1)	3,82	Tinggi	Karyawan relatif mampu mengelola penggunaan perangkat digital, tetapi masih memerlukan penguatan kebijakan disconnect.
Work-Life Balance (X2)	3,76	Tinggi	Karyawan cukup mampu menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, meski sebagian masih mengalami gangguan kerja di luar jam kerja.
Produktivitas (Y)	3,94	Tinggi	Produktivitas karyawan dinilai baik dari sisi pencapaian target, ketepatan waktu, dan kualitas pekerjaan.

Nilai rata-rata digital detox sebesar 3,82 menunjukkan bahwa responden cenderung memiliki kebiasaan pengelolaan teknologi yang cukup baik. Namun, indikator pembatasan pesan di luar jam kerja biasanya menjadi aspek yang perlu ditingkatkan karena budaya kerja digital sering menuntut respons cepat. Nilai rata-rata work-life balance sebesar 3,76 menunjukkan bahwa remote working memberikan fleksibilitas, tetapi belum sepenuhnya menghilangkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, produktivitas memiliki rata-rata 3,94 yang menunjukkan bahwa karyawan pada umumnya mampu menjaga output kerja dalam pola remote working.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi item terhadap skor total. Dalam contoh ini, seluruh item memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Variabel	Jumlah Item	Rentang Korelasi Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Digital Detox (X1)	6	0,561 - 0,782	0,861	Valid dan reliabel
Work-Life Balance (X2)	6	0,574 - 0,801	0,878	Valid dan reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	7	0,590 - 0,824	0,889	Valid dan reliabel

Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik. Artinya, item-item pernyataan dalam masing-masing variabel relatif stabil dalam mengukur konsep digital detox, work-life balance, dan produktivitas karyawan.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Kriteria	Hasil Ilustratif	Kesimpulan
Normalitas	Sig. Kolmogorov-Smirnov > 0,05	0,200	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tolerance X1=0,641; X2=0,641; VIF=1,560	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Sig. Glejser > 0,05	X1=0,318; X2=0,274	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi prasyarat analisis. Data berdistribusi normal, tidak terjadi hubungan berlebihan antarvariabel independen, dan tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien B	Standard Error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	7,214	2,103	-	3,430	0,001
Digital Detox (X1)	0,347	0,107	0,349	3,243	0,002
Work-Life Balance (X2)	0,455	0,112	0,438	4,063	0,000

Berdasarkan tabel regresi, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 7,214 + 0,347X_1 + 0,455X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa apabila digital detox meningkat satu satuan, produktivitas karyawan diperkirakan meningkat sebesar 0,347 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Apabila work-life balance meningkat satu satuan, produktivitas karyawan diperkirakan meningkat sebesar 0,455 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien work-life balance lebih besar daripada digital detox, sehingga work-life balance menjadi variabel yang lebih dominan dalam model ilustratif ini.

4.6 Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi

Pengujian	Hasil	Interpretasi
Uji t X1	t = 3,243; Sig. = 0,002	Digital detox berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
Uji t X2	t = 4,063; Sig. = 0,000	Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
Uji F	F = 56,350; Sig. = 0,000	Digital detox dan work-life balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
Koefisien Determinasi	R Square = 0,621	Sebesar 62,1% variasi produktivitas dijelaskan oleh digital detox dan work-life balance; 37,9% dijelaskan oleh faktor lain.

4.7 Pembahasan Pengaruh Digital Detox terhadap Produktivitas

Hasil analisis ilustratif menunjukkan bahwa digital detox berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan remote working. Temuan ini dapat dijelaskan melalui mekanisme fokus kerja dan pemulihan energi. Dalam remote working, karyawan sering menghadapi gangguan dari notifikasi pesan, email, rapat daring, dan aplikasi kerja yang terbuka bersamaan. Gangguan tersebut dapat memecah perhatian dan menurunkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi. Ketika karyawan menerapkan digital detox, misalnya dengan mengatur notifikasi, menetapkan waktu fokus, dan membatasi komunikasi kerja setelah jam kerja, perhatian karyawan menjadi lebih terkendali. Hal ini memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan kualitas yang lebih baik.

Digital detox juga berkaitan dengan pengurangan technostress. Singh et al. (2022) menunjukkan bahwa tekanan dari platform digital dapat meningkatkan technology exhaustion. Kelelahan teknologi membuat karyawan merasa lelah secara mental meskipun pekerjaan dilakukan dari rumah. Dalam kondisi seperti

itu, produktivitas dapat terganggu karena karyawan sulit mempertahankan energi kerja. Digital detox memberikan ruang pemulihan sehingga karyawan tidak selalu berada dalam mode respons cepat. Pemulihan ini penting karena pekerjaan jarak jauh sering membuat karyawan merasa harus selalu tersedia.

Namun, digital detox harus diterapkan secara proporsional. Jika digital detox dipahami sebagai tidak merespons pekerjaan secara ekstrem, maka hal tersebut justru dapat mengganggu koordinasi tim. Oleh karena itu, digital detox yang efektif harus berbasis kebijakan dan kesepakatan kerja, misalnya waktu respons yang jelas, kategori pesan mendesak, jadwal rapat yang tertata, dan aturan komunikasi di luar jam kerja. Dengan demikian, digital detox tidak menurunkan kolaborasi, melainkan meningkatkan kualitas kerja digital.

4.8 Pembahasan Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas

Hasil analisis ilustratif menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan remote working. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki energi, fokus, dan motivasi yang lebih baik. Pada remote working, batas kerja dan kehidupan pribadi dapat menjadi kabur. Karyawan dapat bekerja dari rumah, tetapi pada saat yang sama harus menghadapi tuntutan keluarga, pekerjaan rumah, atau gangguan lingkungan. Tanpa manajemen batas yang baik, fleksibilitas dapat berubah menjadi konflik peran.

Work-life balance membantu karyawan mengatur kapan harus bekerja, kapan harus beristirahat, dan kapan harus menjalankan peran pribadi. Keseimbangan ini meningkatkan kepuasan dan mengurangi stres. ILO (2022) menekankan bahwa pengaturan jam kerja dan waktu istirahat berdampak pada kesehatan, kesejahteraan, produktivitas, dan kinerja. Eurofound (2023) juga menunjukkan bahwa teleworking dapat meningkatkan work-life balance tetapi dapat menyebabkan kesulitan disconnect. Oleh karena itu, work-life balance menjadi faktor penting untuk memastikan remote working tetap produktif dan berkelanjutan.

Koefisien work-life balance yang lebih besar dibanding digital detox dalam hasil ilustratif menunjukkan bahwa keseimbangan hidup kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan. Hal ini masuk akal karena work-life balance mencakup aspek yang lebih luas, seperti waktu, keterlibatan, kepuasan, dukungan sosial, dan kemampuan mengelola konflik peran. Digital detox dapat menjadi salah satu strategi untuk mendukung work-life balance, tetapi produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh kualitas pengaturan kerja secara menyeluruh.

4.9 Pembahasan Pengaruh Simultan Digital Detox dan Work-Life Balance

Hasil uji F menunjukkan bahwa digital detox dan work-life balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas remote working perlu dilihat sebagai hasil dari pengelolaan teknologi dan pengelolaan hidup kerja. Karyawan tidak cukup hanya memiliki perangkat kerja yang memadai; mereka juga memerlukan kebiasaan digital yang sehat dan batas kerja yang jelas. Apabila dua hal ini berjalan bersama, remote working dapat meningkatkan fokus, efisiensi, dan keberlanjutan produktivitas.

Koefisien determinasi sebesar 62,1% mengindikasikan bahwa digital detox dan work-life balance merupakan faktor penting dalam menjelaskan produktivitas, tetapi bukan satu-satunya faktor. Masih terdapat 37,9% faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas, seperti kepemimpinan, dukungan organisasi, motivasi kerja, kompetensi digital, desain pekerjaan, beban kerja, kualitas internet, sistem penghargaan, budaya organisasi, dan kondisi lingkungan rumah. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya tidak hanya fokus pada perilaku individu, tetapi juga memperbaiki sistem kerja remote secara menyeluruh.

Dalam konteks PT Artha Mas Surabaya, hasil ini memberikan implikasi bahwa manajemen perlu membangun kebijakan remote working yang tidak hanya menilai produktivitas berdasarkan kecepatan respons atau durasi online. Produktivitas sebaiknya diukur berdasarkan output, kualitas, ketepatan waktu, dan kontribusi kerja. Selain itu, perusahaan dapat menetapkan jam komunikasi resmi, hari atau jam tanpa rapat, panduan penggunaan aplikasi kerja, dan edukasi karyawan mengenai digital wellbeing.

4.10 Implikasi Manajerial

1. Perusahaan perlu membuat pedoman komunikasi digital, termasuk batas waktu pengiriman pesan kerja dan kategori pesan mendesak.
2. Manajemen perlu mendorong penggunaan mode fokus, agenda rapat yang jelas, dan pembatasan rapat daring beruntun agar karyawan memiliki waktu kerja mendalam.
3. Perusahaan dapat menerapkan kebijakan right to disconnect secara bertahap, misalnya tidak mewajibkan respons di luar jam kerja kecuali untuk kondisi darurat.
4. Atasan perlu mengukur produktivitas berdasarkan output dan kualitas pekerjaan, bukan hanya status online atau kecepatan membalas pesan.
5. Karyawan perlu memperoleh edukasi tentang digital wellbeing, manajemen waktu, prioritas kerja, dan pemulihan energi setelah bekerja.
6. Perusahaan perlu menyediakan dukungan psikologis dan sosial, seperti check-in rutin, coaching, dan forum koordinasi yang tidak berlebihan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

1. Digital detox berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan remote working. Karyawan yang mampu mengatur penggunaan perangkat digital, mengurangi gangguan notifikasi, dan memiliki waktu fokus cenderung lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Work-life balance berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan remote working. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki energi kerja yang lebih stabil.
3. Digital detox dan work-life balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan remote working. Keduanya saling melengkapi karena produktivitas remote working dipengaruhi oleh kemampuan mengelola teknologi sekaligus kemampuan menjaga batas kerja dan kehidupan pribadi.
4. Dalam hasil ilustratif, work-life balance menjadi variabel yang lebih dominan dibanding digital detox. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan hidup kerja merupakan fondasi utama bagi keberlanjutan produktivitas karyawan remote working.
5. Produktivitas remote working sebaiknya dipahami sebagai produktivitas yang berkelanjutan. Artinya, perusahaan tidak hanya mengejar output jangka pendek, tetapi juga menjaga kesehatan digital, kesejahteraan, dan kapasitas kerja karyawan dalam jangka panjang.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk PT Artha Mas Surabaya

1. Menyusun kebijakan remote working yang menjelaskan jam kerja, jam komunikasi, prioritas pekerjaan, dan mekanisme respons untuk situasi mendesak.
2. Menerapkan aturan komunikasi sehat, misalnya menghindari pesan kerja di luar jam kerja normal kecuali untuk kebutuhan kritis.
3. Membuat jadwal meeting yang lebih efisien, membatasi durasi rapat, dan menyediakan blok waktu tanpa rapat untuk pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi.
4. Mendorong karyawan menggunakan fitur digital wellbeing seperti focus mode, do not disturb, kalender kerja, dan pengaturan notifikasi.
5. Mengembangkan indikator produktivitas berbasis hasil kerja, bukan hanya kehadiran digital atau kecepatan respons.

6. Memberikan pelatihan manajemen waktu, prioritas kerja, self-leadership, dan pengelolaan stres digital.

i. Saran untuk Karyawan Remote Working

7. Membuat batas kerja pribadi, misalnya menentukan waktu mulai dan selesai kerja secara konsisten.
8. Mengatur notifikasi aplikasi agar hanya pesan penting yang masuk saat mengerjakan tugas utama.
9. Menghindari multitasking digital berlebihan karena dapat menurunkan fokus dan kualitas pekerjaan.
10. Menyediakan waktu istirahat singkat dari layar untuk memulihkan perhatian dan mengurangi kelelahan mata.
11. Mengomunikasikan batas kerja dengan atasan dan rekan kerja secara profesional agar koordinasi tetap berjalan tanpa mengorbankan keseimbangan hidup.

5.2.3 Saran untuk Peneliti Selanjutnya

1. Menggunakan data lapangan aktual dari karyawan PT Artha Mas Surabaya agar hasil penelitian benar-benar mencerminkan kondisi empiris perusahaan.
2. Menambahkan variabel mediasi atau moderasi seperti technostress, employee engagement, dukungan organisasi, beban kerja, kepuasan kerja, atau kompetensi digital.
3. Menggunakan metode mixed methods dengan wawancara agar dapat memahami pengalaman karyawan secara lebih mendalam.
4. Membandingkan karyawan full remote, hybrid, dan onsite untuk melihat perbedaan produktivitas, work-life balance, dan digital fatigue.
5. Melakukan penelitian longitudinal untuk mengetahui apakah digital detox dan work-life balance berdampak stabil terhadap produktivitas dalam jangka panjang.

Daftar Pustaka

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature, 630*, 920-925. <https://doi.org/10.1038/s41586-024-07500-2>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>

- Eurofound. (2023). The future of telework and hybrid work. Publications Office of the European Union.
- Ferrara, B., Pansini, M., De Vincenzi, C., Buonomo, I., & Benevene, P. (2022). Investigating the role of remote working on employees' performance and well-being: An evidence-based systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12373. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912373>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165-183). American Psychological Association.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- International Labour Organization. (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A practical guide. ILO.
- International Labour Organization. (2022). Working time and work-life balance around the world. ILO.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337. <https://doi.org/10.1097/JOM.000000000000113>
- Microsoft. (2025). 2025 Work Trend Index annual report. Microsoft WorkLab.
- Mirbabaie, M., Stieglitz, S., & Marx, J. (2022). Digital detox. *Business & Information Systems Engineering*, 64(2), 239-246. <https://doi.org/10.1007/s12599-022-00747-x>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). The role of telework for productivity during and post-COVID-19. OECD Publishing.
- Radtke, T., Apel, T., Schenkel, K., Keller, J., & von Lindern, E. (2022). Digital detox: An effective solution in the smartphone era? A systematic literature review. *Mobile Media & Communication*, 10(2), 190-215. <https://doi.org/10.1177/20501579211028647>
- Singh, P., Bala, H., Dey, B. L., & Filieri, R. (2022). Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress and remote working experience on technology exhaustion and subjective wellbeing. *Journal of Business Research*, 151, 269-286. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.07.002>

- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72-S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T. S., & Ragu-Nathan, B. S. (2011). Crossing to the dark side: Examining creators, outcomes, and inhibitors of technostress. *Communications of the ACM*, 54(9), 113-120. <https://doi.org/10.1145/1995376.1995403>
- World Health Organization & International Labour Organization. (2022). Healthy and safe telework: Technical brief. WHO and ILO.