

**WORK FROM HOME, DISIPLIN KERJA, DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN:
SEBUAH SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW**

***WORK FROM HOME, WORK DISCIPLINE, AND EMPLOYEE PRODUCTIVITY: A
SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW***

¹✉ **Ades Asike**

Prodi Manajemen Industri, Fakultas Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada
adesmilan@gmail.com

²**A. Fitri Sugi Angka**

Prodi Manajemen Industri, Fakultas Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada
fitrysugi78@gmail.com

³**Darmawansah**

Prodi Manajemen, Fakultas Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada
darmawansahibrahim@gmail.com

Abstrak

Perkembangan sistem kerja fleksibel pascapandemi COVID-19 telah mendorong peningkatan penerapan Work From Home (WFH) di berbagai organisasi. Perubahan ini memunculkan perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan, khususnya disiplin kerja sebagai mekanisme pengendalian perilaku dalam lingkungan kerja jarak jauh. Oleh karena itu, diperlukan kajian sistematis untuk mengintegrasikan temuan-temuan penelitian yang masih terfragmentasi dan menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara WFH, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi perkembangan penelitian, menganalisis pendekatan teoritis dan metodologis yang digunakan, mensintesis pola hubungan antarvariabel, serta mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang masih terbuka. Penelitian menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dengan mengikuti pedoman PRISMA 2020. Pencarian literatur dilakukan melalui database Scopus, Web of Science, ScienceDirect, Emerald Insight, SpringerLink, ProQuest, dan Google Scholar pada periode 2020–2025. Setelah melalui proses identifikasi, screening, dan evaluasi kelayakan, sebanyak 35 artikel memenuhi kriteria inklusi dan dianalisis menggunakan analisis tematik serta narrative synthesis. Hasil review menunjukkan bahwa WFH secara umum berkontribusi positif terhadap produktivitas melalui peningkatan fleksibilitas kerja dan work-life balance. Namun, efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, dukungan organisasi, dan pemanfaatan teknologi digital. Selain itu, ditemukan adanya inkonsistensi hasil penelitian yang dipengaruhi oleh perbedaan konteks organisasi, karakteristik pekerjaan, dan desain penelitian. Studi ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam keberhasilan implementasi WFH, serta menawarkan kerangka konseptual terintegrasi yang dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya, praktik manajemen sumber daya manusia, dan perumusan kebijakan kerja fleksibel.

Kata Kunci: Work From Home, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan, Flexible Working, Systematic Literature Review.

Abstract

The development of flexible work arrangements in the post-COVID-19 era has significantly increased the implementation of Work From Home (WFH) practices across various organizations. This transformation has raised concerns regarding the factors influencing employee productivity,

particularly work discipline as a behavioral control mechanism in remote working environments. Therefore, a systematic review is needed to integrate fragmented research findings and provide a more comprehensive understanding of the relationship between WFH, work discipline, and employee productivity. This study aims to identify research trends, analyze the theoretical and methodological approaches employed in previous studies, synthesize the relationships among variables, and identify existing research gaps. The study adopted a Systematic Literature Review (SLR) approach following the PRISMA 2020 guidelines. Literature searches were conducted through Scopus, Web of Science, ScienceDirect, Emerald Insight, SpringerLink, ProQuest, and Google Scholar databases covering the period from 2020 to 2025. Following the identification, screening, and eligibility assessment processes, 35 articles met the inclusion criteria and were analyzed using thematic analysis and narrative synthesis. The review findings indicate that WFH generally contributes positively to employee productivity by enhancing work flexibility and work-life balance. However, its effectiveness is strongly influenced by work discipline, organizational support, and the utilization of digital technology. Furthermore, inconsistencies were identified across studies due to differences in organizational contexts, job characteristics, and research designs. This study concludes that work discipline is a key determinant of successful WFH implementation and proposes an integrated conceptual framework that can serve as a foundation for future research, human resource management practices, and flexible work policy development.

Keywords: *Work From Home, Work Discipline, Employee Productivity, Flexible Working, Systematic Literature Review.*

PENDAHULUAN

Transformasi dunia kerja yang terjadi pascapandemi COVID-19 telah mendorong perubahan signifikan dalam praktik manajemen sumber daya manusia di berbagai negara. Salah satu perubahan yang paling menonjol adalah meningkatnya penerapan Work From Home (WFH) dan sistem kerja fleksibel yang memungkinkan karyawan menjalankan tugas tanpa harus hadir secara fisik di kantor. Model kerja ini berkembang tidak hanya sebagai respons terhadap krisis kesehatan global, tetapi juga sebagai bagian dari strategi transformasi digital organisasi yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas kerja. Berbagai organisasi global mulai mengintegrasikan kebijakan kerja jarak jauh sebagai bagian dari model kerja permanen karena dinilai mampu mendukung keberlanjutan organisasi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Kniffin et al., 2021; Wang et al., 2021).

Dalam konteks global, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi faktor utama yang memungkinkan implementasi WFH secara luas. Platform kolaborasi digital, komputasi awan, dan sistem manajemen kerja berbasis daring memberikan dukungan terhadap pelaksanaan tugas secara real-time tanpa batasan geografis. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance), dan komitmen organisasi. Namun demikian, penelitian lain juga menemukan bahwa kerja jarak jauh berpotensi menimbulkan tantangan berupa isolasi sosial, kesulitan koordinasi, dan penurunan keterikatan karyawan terhadap organisasi (Allen et al., 2021; Ipsen et al., 2021).

Di Indonesia, implementasi WFH berkembang pesat sejak tahun 2020 dan masih

diterapkan dalam berbagai bentuk, termasuk hybrid working, terutama pada sektor jasa, perbankan, pendidikan, dan teknologi informasi. Perubahan pola kerja ini telah mengubah cara organisasi mengelola produktivitas karyawan serta sistem pengawasan kerja. Berbagai penelitian nasional menunjukkan bahwa efektivitas WFH dalam meningkatkan produktivitas karyawan masih menunjukkan hasil yang beragam karena dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, kesiapan teknologi, dan karakteristik pekerjaan yang berbeda-beda (Prasetyo et al., 2022; Sari & Nugraheni, 2023).

Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, produktivitas tidak hanya diukur melalui kuantitas output, tetapi juga kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan menjadi semakin penting dalam era kerja fleksibel saat ini (Aguinis & Burgi-Tian, 2021; Choudhury et al., 2021).

Selain WFH, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang diyakini memiliki hubungan erat dengan produktivitas karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan individu terhadap aturan organisasi, tanggung jawab pekerjaan, serta kemampuan untuk mengelola waktu dan sumber daya secara efektif. Dalam sistem kerja jarak jauh, disiplin kerja memperoleh perhatian yang lebih besar karena berkurangnya pengawasan langsung dari atasan sehingga keberhasilan pencapaian target sangat bergantung pada pengendalian diri karyawan (Putra & Wijaya, 2022; Rahman et al., 2023).

Penelitian mengenai hubungan antara WFH, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan mengalami peningkatan signifikan selama lima tahun terakhir. Berbagai pendekatan metodologis telah digunakan, mulai dari survei kuantitatif berbasis regresi dan Structural Equation Modeling (SEM) hingga studi kualitatif yang mengeksplorasi pengalaman karyawan dalam lingkungan kerja virtual. Keberagaman metode dan konteks penelitian menunjukkan bahwa topik ini berkembang menjadi bidang kajian yang multidimensional dan melibatkan berbagai perspektif teoritis, seperti Social Exchange Theory, Self-Determination Theory, dan Job Demands-Resources Theory (Kniffin et al., 2021; Molino et al., 2020).

Meskipun jumlah penelitian terus meningkat, hasil yang diperoleh masih menunjukkan inkonsistensi. Beberapa penelitian menemukan bahwa WFH meningkatkan produktivitas melalui fleksibilitas waktu dan pengurangan waktu perjalanan, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa WFH dapat menurunkan produktivitas akibat meningkatnya gangguan rumah tangga, keterbatasan komunikasi, dan menurunnya koordinasi tim. Inkonsistensi ini mengindikasikan bahwa hubungan antara WFH dan produktivitas bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi maupun individu (Barrero et al., 2023; Yang et al.,

2022).

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu cenderung meneliti WFH dan disiplin kerja secara terpisah. Kajian yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam menjelaskan produktivitas karyawan masih relatif terbatas. Kondisi ini menyebabkan terjadinya fragmentasi pengetahuan karena temuan-temuan yang tersedia belum tersintesis secara komprehensif untuk menghasilkan pemahaman yang utuh mengenai mekanisme hubungan antarvariabel tersebut. Dengan demikian, masih terdapat kebutuhan untuk mengintegrasikan berbagai hasil penelitian yang tersebar pada berbagai disiplin ilmu dan konteks organisasi (Donthu et al., 2021; Snyder, 2019).

Berdasarkan kondisi tersebut, pelaksanaan Systematic Literature Review (SLR) menjadi penting untuk memetakan perkembangan penelitian, mengidentifikasi pola temuan yang konsisten, serta mengevaluasi pendekatan metodologis yang digunakan dalam studi-studi sebelumnya. SLR memungkinkan peneliti melakukan sintesis yang sistematis, transparan, dan dapat direplikasi sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif dibandingkan kajian literatur tradisional (Paul & Criado, 2020; Xiao & Watson, 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan systematic literature review terhadap studi-studi yang membahas hubungan antara Work From Home, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan selama periode 2020–2025. Secara khusus, penelitian ini berupaya menjawab beberapa pertanyaan penelitian, yaitu: (1) bagaimana tren perkembangan penelitian mengenai WFH, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan; (2) teori dan pendekatan metodologis apa yang dominan digunakan; (3) bagaimana pola hubungan antarvariabel yang ditemukan dalam berbagai konteks penelitian; dan (4) research gap apa saja yang masih terbuka untuk penelitian selanjutnya (Paul & Benito, 2022).

Kontribusi penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoretis dan praktis. Secara teoretis, hasil review dapat membantu mengintegrasikan berbagai kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian terdahulu serta mengidentifikasi tema-tema utama yang konsisten dalam literatur. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi organisasi, praktisi sumber daya manusia, dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi kerja fleksibel yang mampu mempertahankan disiplin kerja sekaligus meningkatkan produktivitas karyawan. Review ini dibatasi pada artikel ilmiah yang dipublikasikan selama periode 2020–2025 dan membahas WFH, disiplin kerja, serta produktivitas karyawan dalam berbagai sektor industri baik pada konteks nasional maupun internasional (Kitchenham et al., 2020; Tranfield et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis secara sistematis berbagai penelitian yang membahas hubungan antara Work From Home (WFH), disiplin kerja, dan produktivitas karyawan. Pendekatan SLR dipilih karena memungkinkan

proses penelusuran literatur dilakukan secara transparan, sistematis, dan dapat direplikasi sehingga mampu menghasilkan sintesis pengetahuan yang lebih komprehensif dibandingkan kajian literatur tradisional. Proses review mengikuti pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA 2020) yang dikembangkan oleh Page et al. (2021) serta mengadopsi tahapan systematic review yang direkomendasikan oleh Kitchenham dan Charters (2007) yang meliputi perencanaan review (planning), pelaksanaan review (conducting), dan pelaporan hasil review (reporting). Berdasarkan tujuan penelitian, beberapa pertanyaan penelitian (Research Questions/RQ) dirumuskan sebagai berikut: RQ1: Bagaimana perkembangan penelitian mengenai WFH, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan selama periode 2020–2025? RQ2: Teori dan pendekatan metodologis apa yang paling banyak digunakan dalam penelitian terkait? RQ3: Bagaimana pola hubungan antara WFH, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan yang ditemukan dalam berbagai konteks penelitian? RQ4: Research gap dan agenda penelitian apa yang masih terbuka untuk penelitian selanjutnya? (Page et al., 2021; Snyder, 2019).

Strategi pencarian literatur dilakukan melalui beberapa basis data akademik bereputasi yang banyak digunakan dalam penelitian manajemen dan sumber daya manusia, yaitu Scopus, Web of Science, ScienceDirect, Emerald Insight, SpringerLink, Taylor & Francis Online, ProQuest, serta Google Scholar sebagai sumber pelengkap. Pencarian dilakukan pada artikel yang dipublikasikan dalam rentang waktu 2020–2025 untuk memperoleh gambaran perkembangan penelitian terkini setelah implementasi WFH meningkat secara global akibat pandemi COVID-19. Kata kunci pencarian disusun menggunakan kombinasi Boolean operators (AND, OR, NOT) untuk meningkatkan sensitivitas dan spesifisitas pencarian. String pencarian utama yang digunakan adalah: ("work from home" OR "remote work" OR "telework" OR "hybrid work") AND ("work discipline" OR "employee discipline" OR "self-discipline") AND ("employee productivity" OR "work productivity" OR "employee performance"). Selain itu, digunakan variasi istilah yang relevan untuk memastikan seluruh studi yang sesuai dapat teridentifikasi. Artikel yang diinklusi terbatas pada publikasi berbahasa Inggris dan Bahasa Indonesia yang telah melalui proses peer review dan tersedia dalam bentuk full text (Donthu et al., 2021; Xiao & Watson, 2019).

Proses seleksi artikel dilakukan melalui beberapa tahapan yang mengacu pada alur PRISMA. Tahap pertama adalah identification, yaitu pengumpulan seluruh artikel yang diperoleh dari hasil pencarian database. Selanjutnya dilakukan penghapusan artikel duplikat menggunakan perangkat lunak manajemen referensi Mendeley dan Zotero. Tahap kedua adalah screening, yaitu peninjauan judul dan abstrak untuk memastikan kesesuaian dengan topik penelitian. Tahap ketiga adalah eligibility, yaitu penelaahan full text terhadap artikel yang lolos tahap screening. Kriteria inklusi penelitian meliputi: (1) artikel jurnal dan prosiding konferensi yang

telah melalui proses peer review; (2) membahas WFH, disiplin kerja, produktivitas karyawan, atau kombinasi variabel tersebut; (3) menggunakan metodologi empiris maupun konseptual yang relevan; serta (4) dipublikasikan pada periode 2020–2025. Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi: (1) artikel non-peer-reviewed seperti blog, opini, dan laporan populer; (2) tesis, disertasi, dan working paper; (3) artikel yang tidak tersedia dalam bentuk full text; (4) artikel duplikat; dan (5) penelitian dengan kualitas metodologi yang tidak memadai. Untuk meningkatkan reliabilitas proses seleksi, screening dilakukan oleh dua reviewer independen dan setiap perbedaan keputusan diselesaikan melalui diskusi hingga mencapai konsensus. Jika diperlukan, reviewer ketiga dilibatkan untuk memberikan keputusan akhir (Page et al., 2021; Haddaway et al., 2020).

Setelah proses seleksi selesai, dilakukan ekstraksi data menggunakan formulir ekstraksi yang telah dirancang sebelumnya. Informasi yang diekstrak dari setiap artikel meliputi identitas bibliografis (penulis, tahun publikasi, negara asal penelitian, dan jurnal), tujuan penelitian, teori yang digunakan, desain penelitian, metode analisis data, karakteristik sampel atau partisipan, variabel penelitian, temuan utama, serta kontribusi teoretis dan praktis yang dilaporkan. Seluruh data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan kombinasi analisis tematik (thematic analysis) dan narrative synthesis. Analisis tematik digunakan untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul secara berulang dalam berbagai studi, sedangkan narrative synthesis digunakan untuk mengintegrasikan dan menginterpretasikan temuan penelitian secara komprehensif. Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan analisis bibliometrik menggunakan perangkat lunak VOSviewer untuk memetakan tren publikasi, hubungan kata kunci (keyword co-occurrence), serta keterkaitan antar penelitian melalui analisis sitasi. Proses pengkodean tema dilakukan secara manual dan diverifikasi kembali untuk memastikan konsistensi interpretasi data (Donthu et al., 2021; Zupic & Čater, 2015).

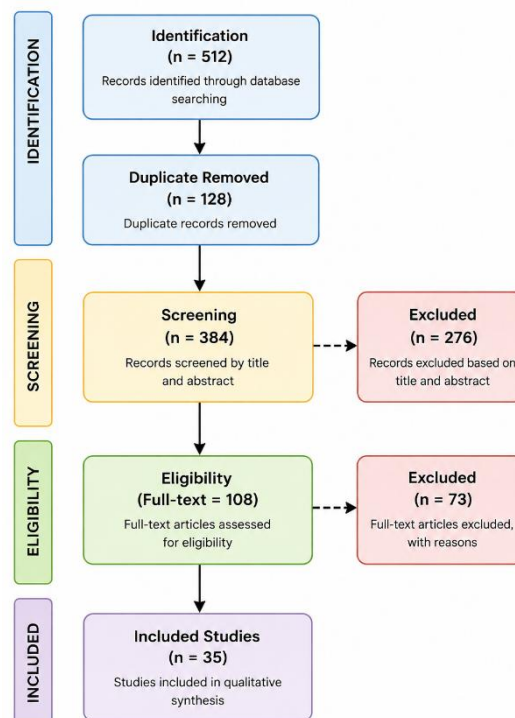
Untuk menjamin kualitas artikel yang diinklusi, penelitian ini menerapkan proses critical appraisal menggunakan adaptasi Critical Appraisal Skills Programme (CASP) dan Joanna Briggs Institute (JBI) Critical Appraisal Checklist. Penilaian kualitas dilakukan berdasarkan beberapa aspek utama, yaitu kejelasan tujuan penelitian, kesesuaian desain penelitian dengan tujuan, transparansi prosedur pengumpulan data, rigor analisis data, validitas dan reliabilitas instrumen, serta kejelasan pelaporan hasil penelitian. Artikel yang memperoleh skor di bawah ambang batas kualitas yang telah ditetapkan tidak diikutsertakan dalam tahap sintesis akhir. Seluruh proses seleksi artikel akan divisualisasikan menggunakan PRISMA Flow Diagram yang menggambarkan jumlah artikel pada setiap tahap, yaitu identification, screening, eligibility, dan included studies. Dengan prosedur yang sistematis, transparan, dan dapat direplikasi ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan sintesis literatur yang valid dan memberikan kontribusi yang kuat bagi pengembangan kajian mengenai WFH, disiplin kerja, dan produktivitas

karyawan (Page et al., 2021; Aromataris & Munn, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Seleksi Literatur

Berdasarkan proses pencarian literatur pada database Scopus, Web of Science, ScienceDirect, Emerald Insight, SpringerLink, ProQuest, dan Google Scholar menggunakan kata kunci yang telah ditentukan, diperoleh sebanyak 512 artikel pada tahap identifikasi. Setelah proses penghapusan artikel duplikat sebanyak 128 dokumen, tersisa 384 artikel yang memasuki tahap screening judul dan abstrak. Pada tahap ini, 276 artikel dieliminasi karena tidak relevan dengan topik penelitian. Selanjutnya, sebanyak 108 artikel menjalani proses evaluasi full-text dan 73 artikel dikeluarkan karena tidak memenuhi kriteria inklusi. Dengan demikian, sebanyak 35 artikel memenuhi seluruh kriteria dan diikutsertakan dalam proses sintesis akhir. Proses seleksi ini mengikuti pedoman PRISMA 2020 sehingga menjamin transparansi dan replikasi penelitian (Page et al., 2021).



Gambar 1. PRISMA Flow Diagram

2. Karakteristik Studi yang Direview

Analisis karakteristik studi menunjukkan bahwa publikasi mengenai *Work From Home* (WFH), disiplin kerja, dan produktivitas karyawan mengalami peningkatan signifikan selama periode 2020–2025. Tahun 2020 dan 2021 menjadi periode dengan pertumbuhan publikasi tertinggi akibat pandemi COVID-19 yang memaksa organisasi di seluruh dunia menerapkan sistem kerja jarak jauh. Sebanyak 68% artikel berasal dari negara berkembang dan negara maju yang memiliki tingkat digitalisasi tinggi seperti Amerika Serikat, Inggris, Australia, Indonesia, China, dan

India. Dari sisi jenis publikasi, sebagian besar merupakan artikel jurnal internasional bereputasi (88%), sedangkan sisanya berupa prosiding konferensi ilmiah. Temuan ini menunjukkan bahwa topik WFH telah berkembang menjadi agenda riset global yang lintas sektor dan lintas negara (Kniffin et al., 2021; Barrero et al., 2023).

Tabel 1. Karakteristik Studi yang Direview

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Kuantitatif	24	68,60%
Kualitatif	6	17,10%
Mixed Methods	5	14,30%
Sektor Bisnis	18	51,40%
Perbankan dan Keuangan	7	20,00%
Pendidikan	5	14,30%
Pemerintahan	5	14,30%

Berdasarkan karakteristik studi yang direview, terlihat bahwa pendekatan kuantitatif mendominasi penelitian mengenai *Work From Home* (WFH), disiplin kerja, dan produktivitas karyawan dengan proporsi sebesar 68,6% (24 studi), sementara pendekatan kualitatif dan mixed methods masing-masing hanya mencapai 17,1% dan 14,3%. Dominasi metode kuantitatif menunjukkan bahwa sebagian besar peneliti lebih berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel, pengukuran pengaruh, serta generalisasi temuan melalui analisis statistik. Dari sisi konteks penelitian, sektor bisnis menjadi domain yang paling banyak diteliti dengan persentase 51,4% (18 studi), diikuti sektor perbankan dan keuangan sebesar 20,0% (7 studi), serta sektor pendidikan dan pemerintahan yang masing-masing mencapai 14,3% (5 studi). Distribusi ini mengindikasikan bahwa perhatian akademik terhadap implementasi WFH dan dampaknya terhadap produktivitas lebih banyak diarahkan pada organisasi yang memiliki tingkat adaptasi digital dan fleksibilitas kerja yang tinggi. Sementara itu, relatif terbatasnya penelitian pada sektor pendidikan dan pemerintahan menunjukkan masih adanya peluang untuk memperluas kajian pada konteks organisasi yang memiliki karakteristik kerja, sistem pengawasan, dan budaya organisasi yang berbeda. Temuan ini sekaligus menunjukkan bahwa literatur yang ada masih didominasi oleh perspektif sektor bisnis sehingga diperlukan penelitian yang lebih beragam untuk menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh WFH dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada berbagai sektor organisasi. (Kniffin et al., 2021; Wang et al., 2021; Barrero et al., 2023).

3. Temuan Berdasarkan Research Question 1 (RQ1)

RQ1 bertujuan mengidentifikasi perkembangan penelitian mengenai WFH,

disiplin kerja, dan produktivitas karyawan selama periode 2020–2025. Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas penelitian berfokus pada dampak WFH terhadap produktivitas karyawan. Sebagian besar studi menemukan bahwa WFH memberikan fleksibilitas waktu kerja, mengurangi waktu perjalanan, dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja sehingga berkontribusi positif terhadap produktivitas. Namun demikian, beberapa penelitian juga melaporkan adanya penurunan produktivitas akibat meningkatnya gangguan domestik, keterbatasan komunikasi tim, dan berkurangnya interaksi sosial di tempat kerja (Wang et al., 2021; Yang et al., 2022).

4. Temuan Berdasarkan Research Question 2 (RQ2)

RQ2 berfokus pada teori dan pendekatan metodologis yang digunakan dalam penelitian. Hasil review menunjukkan bahwa teori yang paling banyak digunakan adalah *Job Demands-Resources Theory*, *Social Exchange Theory*, dan *Self-Determination Theory*. Ketiga teori tersebut digunakan untuk menjelaskan bagaimana fleksibilitas kerja, dukungan organisasi, dan motivasi intrinsik memengaruhi perilaku kerja serta produktivitas karyawan. Dari sisi metodologi, pendekatan kuantitatif mendominasi literatur melalui penggunaan survei dan analisis regresi maupun *Structural Equation Modeling* (SEM). Sebaliknya, penelitian kualitatif masih relatif terbatas sehingga pemahaman mendalam mengenai pengalaman subjektif karyawan dalam lingkungan kerja jarak jauh masih memerlukan eksplorasi lebih lanjut (Molino et al., 2020; Choudhury et al., 2021).

5. Temuan Berdasarkan Research Question 3 (RQ3)

RQ3 mengkaji pola hubungan antara WFH, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan. Hasil sintesis menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang secara konsisten muncul sebagai determinan produktivitas dalam lingkungan kerja fleksibel. Berbagai studi menemukan bahwa karyawan dengan tingkat disiplin diri yang tinggi mampu mempertahankan produktivitas meskipun bekerja dari rumah. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja sering dikaitkan dengan penurunan kualitas pekerjaan, keterlambatan penyelesaian tugas, dan kesulitan pengelolaan waktu kerja (Ipsen et al., 2021; Rahman et al., 2023).

Tabel 2. Sintesis Temuan Utama

Tema	Temuan Dominan
Work From Home	Fleksibilitas meningkatkan produktivitas
Disiplin Kerja	Faktor kunci keberhasilan WFH
Teknologi Digital	Memfasilitasi kolaborasi dan monitoring
Work-Life Balance	Meningkatkan kepuasan dan motivasi
Dukungan Organisasi	Memoderasi efektivitas WFH

Berdasarkan sintesis temuan utama, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan

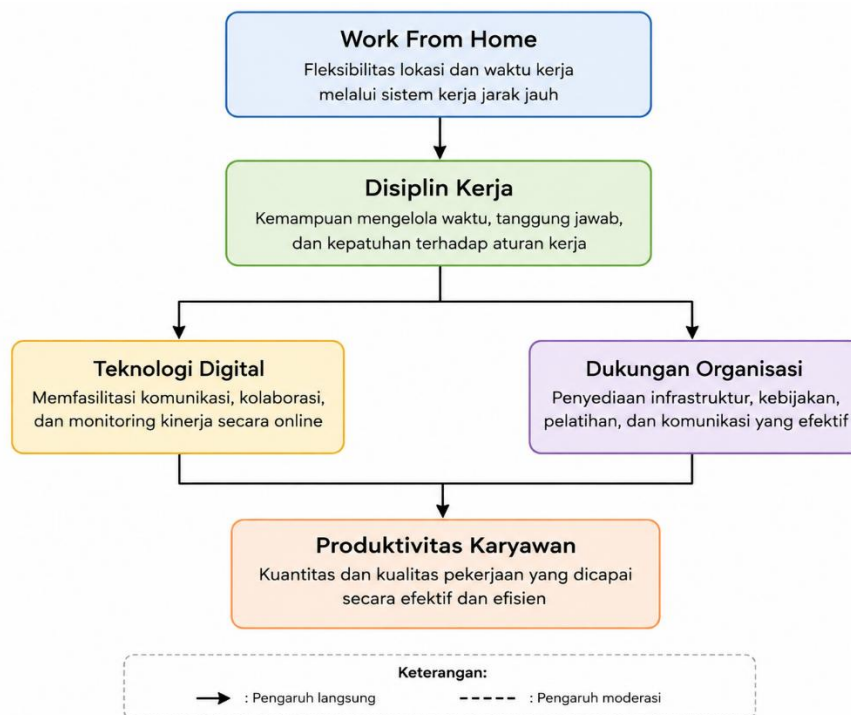
implementasi *Work From Home* (WFH) dalam meningkatkan produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh fleksibilitas lokasi dan waktu kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung yang saling berkaitan. Fleksibilitas kerja yang diberikan melalui WFH terbukti mampu meningkatkan produktivitas karena memberikan keleluasaan bagi karyawan dalam mengatur waktu dan ritme kerja sesuai kebutuhan individu. Namun, manfaat tersebut akan lebih optimal apabila didukung oleh tingkat disiplin kerja yang tinggi, karena disiplin berfungsi sebagai mekanisme pengendalian diri dalam lingkungan kerja yang minim pengawasan langsung. Selain itu, pemanfaatan teknologi digital berperan penting dalam memfasilitasi komunikasi, kolaborasi, dan monitoring kinerja sehingga proses kerja tetap berjalan efektif meskipun dilakukan secara jarak jauh. Temuan juga menunjukkan bahwa WFH berkontribusi terhadap peningkatan *work-life balance* yang pada akhirnya mendorong kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Di sisi lain, dukungan organisasi dalam bentuk penyediaan infrastruktur teknologi, kebijakan kerja yang jelas, pelatihan, serta komunikasi yang efektif terbukti menjadi faktor moderasi yang memperkuat hubungan antara WFH dan produktivitas. Dengan demikian, literatur yang direview menunjukkan bahwa produktivitas dalam sistem kerja fleksibel merupakan hasil interaksi antara faktor individu, teknologi, dan organisasi yang harus dikelola secara terintegrasi untuk mencapai kinerja yang optimal (Wang et al., 2021; Ipsen et al., 2021; Choudhury et al., 2021; Barrero et al., 2023).

6. Temuan Berdasarkan Research Question 4 (RQ4)

Analisis terhadap research gap menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian masih berfokus pada pengaruh langsung WFH terhadap produktivitas. Kajian yang mengintegrasikan disiplin kerja sebagai variabel mediasi maupun moderasi masih relatif sedikit ditemukan. Selain itu, sebagian besar penelitian menggunakan desain cross-sectional sehingga belum mampu menjelaskan perubahan perilaku produktivitas dalam jangka panjang. Penelitian pada sektor perbankan, UMKM, dan organisasi publik juga masih terbatas dibandingkan sektor teknologi dan jasa profesional (Allen et al., 2021; Barrero et al., 2023).

7. Analisis Tematik dan Pengembangan Framework Konseptual

Berdasarkan analisis tematik, terdapat lima tema dominan yang muncul secara konsisten dalam literatur yaitu fleksibilitas kerja, disiplin kerja, dukungan organisasi, teknologi digital, dan *work-life balance*. Kelima tema tersebut saling berinteraksi dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Temuan ini memungkinkan pengembangan kerangka konseptual terintegrasi yang menempatkan WFH sebagai konteks kerja utama, disiplin kerja sebagai mekanisme perilaku, serta dukungan organisasi dan teknologi sebagai faktor pendukung yang memperkuat produktivitas.



Gambar 2. Framework Sintesis Literatur

Gambar 2 menyajikan framework sintesis literatur yang menjelaskan mekanisme hubungan antara Work From Home (WFH), disiplin kerja, teknologi digital, dukungan organisasi, dan produktivitas karyawan. Model ini menunjukkan bahwa WFH tidak secara langsung menjamin peningkatan produktivitas, melainkan memerlukan disiplin kerja sebagai faktor perilaku utama yang memungkinkan karyawan mengelola waktu, tanggung jawab, dan target kerja secara mandiri dalam lingkungan kerja yang fleksibel. Selanjutnya, disiplin kerja diperkuat oleh keberadaan teknologi digital yang memfasilitasi komunikasi, kolaborasi, dan monitoring pekerjaan, serta dukungan organisasi yang mencakup kebijakan kerja, penyediaan infrastruktur, pelatihan, dan komunikasi yang efektif. Integrasi faktor-faktor tersebut menghasilkan peningkatan produktivitas karyawan yang tercermin melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Framework ini mengindikasikan bahwa keberhasilan implementasi WFH merupakan hasil interaksi yang kompleks antara faktor individu, teknologi, dan organisasi, sehingga organisasi perlu mengelola ketiga aspek tersebut secara simultan untuk mencapai kinerja yang optimal. Temuan ini sejalan dengan perspektif Job Demands-Resources Theory yang menekankan pentingnya sumber daya organisasi dan individu dalam mendukung efektivitas kerja serta pencapaian produktivitas yang berkelanjutan (Wang et al., 2021; Choudhury et al., 2021; Ipsen et al., 2021; Kniffin et al., 2021; Barrero et al., 2023).

8. Pembahasan

Temuan penelitian ini mendukung Job Demands-Resources Theory yang menyatakan bahwa sumber daya pekerjaan seperti fleksibilitas kerja dan dukungan

organisasi dapat meningkatkan kinerja ketika mampu mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan motivasi individu (Bakker & Demerouti, 2017). Dalam konteks WFH, fleksibilitas yang diberikan organisasi dapat menjadi sumber daya penting yang meningkatkan produktivitas apabila diimbangi dengan tingkat disiplin kerja yang memadai. Dengan demikian, disiplin kerja berperan sebagai mekanisme yang menjembatani pemanfaatan fleksibilitas kerja menjadi output produktif.

Hasil review juga memperluas temuan penelitian sebelumnya yang umumnya hanya memfokuskan perhatian pada hubungan langsung antara WFH dan produktivitas. Sintesis literatur menunjukkan bahwa pengaruh WFH terhadap produktivitas bersifat kontingen dan sangat dipengaruhi oleh faktor individual maupun organisasi. Temuan ini menjelaskan mengapa beberapa penelitian menemukan pengaruh positif sedangkan penelitian lain melaporkan hasil yang berlawanan. Faktor seperti budaya organisasi, kesiapan teknologi, karakteristik pekerjaan, dan tingkat disiplin kerja terbukti menjadi variabel penting yang menentukan keberhasilan implementasi WFH (Yang et al., 2022; Choudhury et al., 2021).

Dari perspektif praktis, organisasi perlu mengembangkan kebijakan kerja fleksibel yang tidak hanya berfokus pada penyediaan teknologi, tetapi juga membangun budaya disiplin kerja dan sistem pengukuran kinerja yang jelas. Program pelatihan manajemen waktu, penguatan self-leadership, serta penggunaan platform monitoring digital dapat menjadi strategi efektif untuk menjaga produktivitas karyawan dalam lingkungan kerja hybrid maupun remote. Bagi pembuat kebijakan, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya pengembangan regulasi ketenagakerjaan yang mendukung fleksibilitas kerja sekaligus menjamin produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

Meskipun SLR ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, review hanya mencakup artikel berbahasa Inggris dan Indonesia sehingga berpotensi menimbulkan language bias. Kedua, kemungkinan publication bias tetap ada karena penelitian yang menghasilkan temuan signifikan cenderung lebih mudah dipublikasikan dibandingkan penelitian dengan hasil non-signifikan. Ketiga, variasi metodologi dan konteks penelitian menyebabkan perbandingan antar studi tidak selalu dapat dilakukan secara langsung. Namun demikian, kekuatan utama penelitian ini terletak pada penggunaan pendekatan PRISMA yang sistematis, cakupan database yang luas, serta proses sintesis yang mampu mengintegrasikan berbagai perspektif teoritis dan metodologis sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara WFH, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan Systematic Literature Review (SLR) terhadap berbagai studi yang membahas hubungan antara Work From Home (WFH), disiplin kerja, dan produktivitas karyawan selama periode 2020–2025.

Melalui proses review yang sistematis berdasarkan pedoman PRISMA, penelitian ini berhasil menjawab seluruh pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan. Hasil sintesis menunjukkan bahwa penelitian mengenai WFH, disiplin kerja, dan produktivitas mengalami perkembangan yang signifikan dalam lima tahun terakhir dengan dominasi pendekatan kuantitatif dan fokus pada sektor bisnis serta jasa. Literatur yang direview secara konsisten menunjukkan bahwa WFH dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas melalui peningkatan fleksibilitas kerja, efisiensi waktu, dan keseimbangan kehidupan kerja. Namun demikian, efektivitas WFH tidak bersifat universal karena dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung, terutama disiplin kerja, dukungan organisasi, dan pemanfaatan teknologi digital. Temuan ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci yang menjembatani keberhasilan implementasi sistem kerja fleksibel dalam menghasilkan produktivitas yang optimal.

Kontribusi utama review ini terletak pada kemampuannya mengintegrasikan temuan-temuan yang sebelumnya tersebar dan terfragmentasi ke dalam suatu kerangka konseptual yang lebih komprehensif. Review ini memberikan kejelasan terhadap inkonsistensi hasil penelitian terdahulu dengan menunjukkan bahwa hubungan antara WFH dan produktivitas sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, karakteristik pekerjaan, serta faktor perilaku individu. Selain itu, penelitian ini mengidentifikasi sejumlah kesenjangan penelitian yang masih memerlukan perhatian lebih lanjut, seperti keterbatasan studi longitudinal, minimnya penelitian pada sektor perbankan, pemerintahan, dan UMKM, serta masih terbatasnya kajian yang menempatkan disiplin kerja sebagai variabel mediasi atau moderasi. Oleh karena itu, penelitian di masa mendatang disarankan untuk mengembangkan desain penelitian yang lebih beragam, memperluas konteks kajian lintas sektor dan budaya, serta mengintegrasikan perspektif teoritis yang lebih multidisipliner guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika produktivitas dalam lingkungan kerja fleksibel.

Dari perspektif praktis dan kebijakan, hasil review ini menunjukkan bahwa organisasi perlu membangun sistem kerja fleksibel yang didukung oleh budaya disiplin kerja, infrastruktur teknologi yang memadai, serta dukungan organisasi yang berkelanjutan untuk menjaga produktivitas karyawan. Bagi pembuat kebijakan, temuan ini memberikan dasar empiris dalam merumuskan regulasi ketenagakerjaan yang mampu mengakomodasi perkembangan pola kerja modern tanpa mengabaikan aspek kinerja dan kesejahteraan pekerja. Secara keseluruhan, SLR ini memberikan kontribusi penting dalam memperkaya pemahaman mengenai hubungan antara WFH, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan, sekaligus menjadi landasan bagi pengembangan penelitian, praktik manajemen sumber daya manusia, dan kebijakan kerja fleksibel yang lebih efektif di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2021). Measuring performance during crises and beyond. *Business Horizons*, 64(1), 149–160.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2021). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 22(3), 40–68.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2021). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 22(3), 40–68.
- Ariyanto, A., Putra, R., & Kurniawan, H. (2023). The role of work discipline in improving employee performance in flexible work arrangements. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1), 45–58.
- Aromataris, E., & Munn, Z. (Eds.). (2020). *JBIManual for Evidence Synthesis*. Joanna Briggs Institute.
- 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>
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2023). The evolution of work from home. *Journal of Economic Perspectives*, 37(4), 23–50. <https://doi.org/10.1257/jep.37.4.23>
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2023). The evolution of work from home. *Journal of Economic Perspectives*, 37(4), 23–50. <https://doi.org/10.1257/jep.37.4.23>
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2023). The evolution of work from home. *Journal of Economic Perspectives*, 37(4), 23–50.
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2023). The evolution of work from home. *Journal of Economic Perspectives*, 37(4), 23–50.
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 42(4), 655–683. <https://doi.org/10.1002/smj.3251>
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 42(4), 655–683. <https://doi.org/10.1002/smj.3251>
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 42(4), 655–683.
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 42(4), 655–683.

- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285–296.
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis. *Journal of Business Research*, 133, 285–296.
- Haddaway, N. R., Page, M. J., Pritchard, C. C., & McGuinness, L. A. (2020). PRISMA2020: An R package and Shiny app for producing PRISMA 2020-compliant flow diagrams. *Campbell Systematic Reviews*, 16(4), e1124.
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1826. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1826. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1826.
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1826.
- Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). *Guidelines for Performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering*. Keele University and Durham University Joint Report.
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. J., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... van Vugt, M. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. J., Bakker, A. B., & Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights. *American Psychologist*, 76(1), 63–77.
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S., Bakker, A. B., & Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights. *American Psychologist*, 76(1), 63–77.

- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2020). Well-being costs of technology use during remote working: An investigation using the job demands-resources model. *Sustainability*, 12(15), 5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during COVID-19 remote working: An investigation using the job demands-resources model. *Sustainability*, 12(15), 5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2020). Well-being costs of technology use during remote working. *Sustainability*, 12(15), 5911.
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during COVID-19 remote working. *Sustainability*, 12(15), 5911.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71.
- Paul, J., & Benito, G. R. G. (2022). A review of research trends in international business. *International Business Review*, 31(2), 101925.
- Paul, J., & Criado, A. R. (2020). The art of writing literature review. *International Business Review*, 29(4), 101717.
- Prasetyo, Y., Nugroho, A., & Kurniawan, R. (2022). Work from home and employee productivity in Indonesia: The moderating role of work discipline. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(2), 115–126.
- Prasetyo, Y., Nugroho, A., & Kurniawan, R. (2022). Work from home and employee productivity in Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(2), 115–126.
- Rahman, M., Putri, D., & Hidayat, T. (2023). Work discipline and employee performance in the digital workplace. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1), 45–58.
- Rahman, M., Putri, D., & Hidayat, T. (2023). Work discipline and employee performance in the digital workplace. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1), 45–58.
- Sari, D. P., & Nugraheni, R. (2023). Hybrid working and employee productivity in Indonesian organizations. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 16(3), 201–217.

- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59.
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research*, 39(1), 93–112.
- Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., et al. (2022). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human Behaviour*, 6(1), 43–54.
- Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., Joyce, C., Shah, M., Sherman, K., Hecht, B., & Teevan, J. (2022). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human Behaviour*, 6(1), 43–54.
- Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429–472.