

ABSTRAK

pola kerja pasca pandemi mendorong banyak perusahaan mengadopsi sistem kerja jarak jauh (*remote working*). Hal ini tidak hanya berdampak pada teknis pekerjaan, tetapi juga pada aspek psikologis dan perilaku karyawan, khususnya Generasi Z yang dikenal fleksibel dan adaptif terhadap teknologi. Namun, tantangan tetap muncul terkait keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan produktivitas kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *remote working* terhadap *employee engagement* dan produktivitas pekerja Generasi Z di Bandung Raya. Selain itu, penelitian ini juga menggambarkan pelaksanaan *remote working* serta tingkat keterlibatan dan produktivitas karyawan dalam sistem tersebut.

Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data diperoleh dari 400 responden pekerja Generasi Z di Bandung Raya melalui kuesioner. Analisis dilakukan menggunakan teknik deskriptif dan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *remote working* berpengaruh terhadap *employee engagement* dan produktivitas. Sistem kerja ini dapat berjalan efektif bila didukung pengelolaan yang baik, namun tantangan seperti loyalitas dan kesesuaian tugas dengan keahlian tetap perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan kerja yang sesuai kebutuhan generasi muda, serta kontribusi teoritis bagi pengembangan literatur manajemen SDM di era digital. Penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas responden lintas generasi dan menambahkan variabel lain seperti *work-life balance* atau gaya kepemimpinan.

Kata Kunci: *Remote Working, Employee Engagement, Produktivitas*