

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi COVID-19 menjadi titik awal perubahan besar dalam sistem kerja di seluruh dunia. Pembatasan mobilitas selama pandemi mendorong organisasi untuk mengadopsi berbagai bentuk *Flexible Work Arrangements* (FWA), seperti *work from home* (WFH), *hybrid working*, dan *flexible work hours*, agar operasional perusahaan tetap berjalan. Memasuki era pascapandemi, berbagai organisasi tidak lagi memandang fleksibilitas kerja sebagai kebijakan sementara, melainkan sebagai bagian dari strategi kerja jangka panjang yang didukung oleh kemajuan teknologi digital dan perubahan ekspektasi tenaga kerja. Fenomena ini tercermin dalam berbagai laporan internasional. Hasil *Microsoft Work Trend Index* 2024 yang melibatkan 31.000 responden di 31 negara menunjukkan bahwa pola kerja modern semakin menuntut fleksibilitas, didorong oleh meningkatnya penggunaan teknologi digital dan kecerdasan buatan (AI) dalam aktivitas kerja sehari-hari. Laporan tersebut juga mengungkapkan bahwa 75% pekerja berbasis pengetahuan (*knowledge workers*) secara global telah memanfaatkan AI dalam pekerjaannya, yang menunjukkan semakin tingginya mobilitas dan fleksibilitas dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, penelitian mengenai masa depan sistem kerja pascapandemi menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan tidak sepenuhnya kembali ke sistem kerja

konvensional, melainkan mempertahankan model kerja *hybrid* karena dinilai mampu meningkatkan retensi talenta, efisiensi organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Temuan survei menunjukkan bahwa 55% karyawan memilih skema kerja dari rumah secara berkala, sedangkan 57% menghendaki fleksibilitas waktu kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan meningkatnya preferensi terhadap model kerja *hybrid* yang memungkinkan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan fleksibilitas individu (Anik & Habib, 2025).

Perubahan pola kerja yang terjadi secara global turut memengaruhi praktik ketenagakerjaan di Indonesia. Perkembangan teknologi digital, meningkatnya adopsi kecerdasan buatan (*artificial intelligence/AI*), serta perubahan karakteristik angkatan kerja mendorong organisasi untuk lebih adaptif dalam merancang sistem kerja yang fleksibel. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan Indonesia terus mengalami perkembangan, dengan dinamika angkatan kerja yang semakin didominasi oleh kelompok usia produktif dan meningkatnya kebutuhan terhadap transformasi digital di berbagai sektor. Sejalan dengan itu, laporan Microsoft Work Trend Index Indonesia 2025 mengungkapkan bahwa 97% pemimpin bisnis di Indonesia menilai tahun 2025 sebagai momentum untuk meninjau kembali strategi dan operasional organisasi, terutama dalam merespons perubahan cara kerja yang dipengaruhi oleh teknologi digital dan AI. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya dituntut mengadopsi teknologi baru, tetapi juga menyesuaikan sistem pengelolaan sumber daya manusia agar selaras

dengan ekspektasi tenaga kerja modern.

Salah satu perubahan terbesar berasal dari semakin dominannya Generasi Z dalam memasuki dunia kerja. Kehadiran Generasi Z sebagai kelompok yang semakin besar dalam pasar kerja membawa preferensi yang berbeda dibandingkan generasi terdahulu, terutama terkait fleksibilitas kerja, kemandirian dalam menjalankan tugas, serta pentingnya lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja (Sunaryanto & Idrus, 2025). Karakteristik tersebut juga tercermin dalam laporan Microsoft Work Trend Index Indonesia 2024 yang menunjukkan bahwa 92% *knowledge workers* di Indonesia telah menggunakan teknologi AI generatif dalam aktivitas kerja, bahkan melampaui rata-rata global sebesar 75%. Tingginya tingkat adopsi teknologi tersebut mengindikasikan bahwa tenaga kerja Indonesia, khususnya generasi muda, semakin terbiasa bekerja secara digital, kolaboratif, dan tidak lagi bergantung pada lokasi kerja konvensional. Preferensi Generasi Z terhadap dunia kerja menunjukkan adanya perubahan dibandingkan generasi sebelumnya. Banyak dari mereka menginginkan kebebasan yang lebih besar dalam menentukan tempat dan waktu bekerja. Data penelitian di Indonesia memperlihatkan bahwa 45% Generasi Z mengharapkan fleksibilitas kerja, sementara 69% memilih sistem yang tidak mengharuskan kehadiran penuh di kantor (Aura et al., 2025). Oleh karena itu, organisasi perlu menyesuaikan strategi pengelolaan sumber daya manusia agar mampu mengakomodasi kebutuhan tenaga kerja muda tanpa mengurangi efektivitas kerja.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu unsur penting yang dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja pegawai, terutama pada era kerja fleksibel ketika lokasi kerja tidak lagi terbatas pada kantor konvensional. Perkembangan model kerja modern mendorong pekerja untuk memanfaatkan berbagai ruang alternatif, seperti rumah, *co-working space*, maupun kafe sebagai tempat bekerja. Kondisi ini menyebabkan kualitas lingkungan fisik menjadi semakin penting karena setiap lokasi memiliki karakteristik yang berbeda dalam mendukung aktivitas kerja. Berbagai aspek, seperti pencahayaan, tingkat kebisingan, kualitas sirkulasi udara, suhu ruangan, ergonomi meja dan kursi, serta ketersediaan fasilitas pendukung terbukti berpengaruh terhadap kenyamanan, kesehatan, kemampuan berkonsentrasi, hingga penyelesaian pekerjaan. Studi longitudinal mengenai *activity-based flexible office* menunjukkan bahwa perubahan lingkungan kerja yang tidak disertai pengelolaan ergonomi yang baik dapat menurunkan kenyamanan duduk, memperburuk postur kerja, mengurangi akses terhadap pencahayaan alami, serta meningkatkan keluhan pada leher dan bahu pekerja. Temuan tersebut menegaskan bahwa kualitas lingkungan fisik tetap menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas meskipun sistem kerja telah berubah menjadi lebih fleksibel.

Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian yang dilakukan di Kabupaten Merauke menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai (Ipijei & Tawenem, 2025).

Sementara itu, riset pada sektor manufaktur di DKI Jakarta menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang kurang memadai justru berdampak negatif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai (Paramita S & Rukmana I, 2024). Fenomena serupa juga mulai terlihat pada ruang kerja alternatif seperti *coffee shop*. Penelitian mengenai ergonomi *coffee shop* di Bandung menemukan bahwa desain meja dan kursi yang tidak ergonomis dapat mengurangi kenyamanan, menimbulkan kelelahan fisik, serta berpotensi menurunkan produktivitas pengunjung yang memanfaatkan kafe sebagai tempat bekerja. Oleh karena itu, kualitas lingkungan kerja fisik tidak lagi hanya menjadi perhatian organisasi dalam merancang ruang kantor, tetapi juga menjadi aspek penting pada berbagai ruang kerja fleksibel yang kini banyak digunakan oleh pekerja, khususnya Generasi Z.

Di tengah meningkatnya kebutuhan akan fleksibilitas kerja, *work from cafe* (WFC) berkembang sebagai salah satu pola kerja yang semakin diminati, khususnya oleh Generasi Z dan pekerja digital. Fenomena ini muncul seiring dengan perubahan fungsi *coffee shop* yang tidak lagi hanya menjadi tempat menikmati makanan dan minuman, tetapi juga berkembang menjadi ruang kerja alternatif (*third place*) yang mendukung aktivitas profesional, belajar, hingga kolaborasi. Kajian mengenai budaya *work from cafe* menunjukkan bahwa tren tersebut mulai berkembang pesat setelah pandemi COVID-19 sebagai konsekuensi dari terbentuknya kebiasaan bekerja secara fleksibel, di mana generasi muda memanfaatkan kafe tidak hanya untuk bersosialisasi, tetapi juga

sebagai tempat menyelesaikan pekerjaan dan aktivitas akademik.

Perubahan fungsi kafe tersebut juga direspons oleh pelaku usaha dengan menyediakan berbagai fasilitas penunjang aktivitas bekerja, seperti akses Wi-Fi berkecepatan tinggi, colokan listrik, pendingin ruangan (AC), ruang duduk yang nyaman, hingga area kerja yang lebih kondusif. Survei GoodStats tahun 2024 terhadap konsumen Indonesia menunjukkan bahwa colokan listrik (23%) merupakan fasilitas yang paling dibutuhkan ketika mengunjungi kedai kopi, diikuti oleh Wi-Fi (21%) dan AC (17%). Temuan ini mengindikasikan bahwa pengunjung tidak lagi sekadar datang untuk menikmati kopi, tetapi juga menjadikan kafe sebagai tempat bekerja dalam durasi yang relatif lama sehingga kualitas lingkungan fisik menjadi pertimbangan utama.

Meskipun demikian, kenyamanan bekerja di kafe belum tentu selalu menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi. Kondisi lingkungan fisik yang kurang mendukung, seperti tingkat kebisingan yang tinggi, pencahayaan yang tidak memadai, suhu ruangan yang tidak stabil, keterbatasan ruang gerak, maupun desain furnitur yang kurang ergonomis dapat mengurangi konsentrasi dan efektivitas kerja. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan yang kurang nyaman berpotensi menurunkan produktivitas dibandingkan tempat kerja yang dirancang secara lebih optimal (Nabilah et al., 2025). Selain faktor lingkungan fisik, faktor internal pekerja juga memiliki peran yang tidak kalah penting. Motivasi intrinsik dan kemampuan menjaga *work-life balance* menjadi tantangan tersendiri bagi Generasi Z yang bekerja dengan

sistem fleksibel. Mereka cenderung kehilangan motivasi ketika pekerjaan terasa monoton atau tidak memberikan kesempatan untuk berkembang (Yulianti & Poerwita Sary, 2025). Penelitian lain juga menemukan bahwa tingkat *work-life balance* pada karyawan Generasi Z di sektor swasta masih relatif rendah akibat jam kerja yang tidak menentu dan tingginya ekspektasi terhadap hasil kerja. Kondisi tersebut diperkuat oleh survei Populix (2023) yang menunjukkan bahwa 58% pekerja muda di Indonesia mengalami kesulitan memisahkan waktu kerja dan kehidupan pribadi ketika bekerja secara fleksibel. Berdasarkan berbagai temuan tersebut, dapat dipahami bahwa fleksibilitas lokasi kerja saja belum cukup untuk menjamin peningkatan produktivitas. Efektivitas kerja tetap dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, serta kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Ulum, 2025).

Produktivitas karyawan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, baik yang berasal dari lingkungan kerja maupun dari dalam diri individu. Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik dapat mendukung kenyamanan dan konsentrasi selama bekerja, sedangkan motivasi intrinsik menjadi pendorong yang membuat karyawan tetap berusaha mencapai kinerja terbaik. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut sering dianggap sebagai unsur yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja. Sementara itu, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi pada kondisi psikologis yang stabil sehingga mendukung kinerja yang

berkelanjutan. Namun, sebagian besar kajian tersebut masih menempatkan ketiga faktor ini dalam konteks kerja konvensional, sehingga relevansinya dalam sistem kerja fleksibel seperti *work from cafe (WFC)* masih perlu dipahami lebih jauh.

Meskipun banyak penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan *work life balance* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, namun hasil temuan para peneliti belum menunjukkan konsistensi. Sebagian penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Nabilah et al., 2025). Tetapi terdapat penelitian lain yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik justru berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas (Paramita S & Rukmana I, 2024). Ketidak selarasan juga terlihat pada variabel motivasi, di mana beberapa penelitian menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas (Rozzaqiyah et al., 2021). Namun penelitian lainnya menemukan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Rikmaratri et al., 2025). Variasi ini menegaskan bahwa hasil-hasil penelitian sebelumnya belum sepenuhnya sejalan, sehingga masih diperlukan kajian lebih lanjut untuk memahami hubungan antarvariabel secara lebih mendalam.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, dan *work life balance* terhadap produktivitas tidak bersifat universal, tetapi sangat dipengaruhi oleh

karakteristik organisasi, budaya kerja, kondisi lingkungan fisik, serta profil responden yang diteliti. Oleh karena itu, masih terdapat *research gap* yang perlu dijumpai melalui penelitian lanjutan yang dilakukan dalam konteks yang berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali hubungan ketiga variabel tersebut secara simultan dengan produktivitas kerja, khususnya dalam konteks kerja fleksibel modern seperti *work from cafe (WFC)*, sehingga dapat memberikan bukti empiris baru yang lebih komprehensif dan memperjelas ketidakkonsistenan temuan penelitian sebelumnya.

Produktivitas karyawan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, baik yang berasal dari lingkungan kerja maupun dari dalam diri individu. Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik dapat mendukung kenyamanan dan konsentrasi selama bekerja, sedangkan motivasi intrinsik menjadi pendorong yang membuat karyawan tetap berusaha mencapai kinerja terbaik. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut sering dianggap sebagai unsur yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja. Padahal, lingkungan *cafe* memiliki karakteristik yang unik seperti sifatnya yang semi publik, dinamis, dan dipenuhi interaksi sosial yang dapat memengaruhi konsentrasi serta motivasi kerja seseorang. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan literatur dengan memberikan pemahaman yang lebih kontekstual mengenai bagaimana ketiga faktor tersebut berinteraksi dalam model kerja fleksibel yang berkembang pesat di kalangan generasi muda Indonesia (Dwi Erianti et al., 2025).

Kehadiran Generasi Z yang semakin besar dalam angkatan kerja mengubah cara organisasi memandang kebutuhan karyawan. Banyak pekerja muda saat ini tidak hanya mencari pekerjaan dengan gaji yang menarik, tetapi juga lingkungan yang membuat mereka nyaman untuk berkembang. Fleksibilitas dalam bekerja, kesempatan meningkatkan kemampuan, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi pertimbangan penting ketika memilih tempat kerja. Karena itu, organisasi perlu menyesuaikan kebijakan kerja agar tetap mampu menarik minat dan mempertahankan talenta dari generasi ini (Chasanah, 2024). Namun, hingga saat ini masih sangat terbatas riset empiris yang secara khusus meneliti bagaimana fleksibilitas kerja berbasis tempat publik seperti kafe memengaruhi produktivitas karyawan di Indonesia. Keterbatasan ini menjadikan penelitian terkait *work from café* (WFC) penting untuk dilakukan guna memperkaya khasanah literatur MSDM di era digital.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi perusahaan, instansi, maupun pengelola *co-working space* dan cafe yang kini mulai berperan sebagai ruang kerja alternatif. Pemahaman tentang pengaruh lingkungan fisik dan motivasi terhadap produktivitas dapat membantu manajer dalam merancang strategi pengelolaan tenaga kerja yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan generasi muda. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan MSDM yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan, seperti penerapan jam kerja fleksibel, penyediaan ruang kerja ergonomis, serta penguatan budaya organisasi yang

mendorong keseimbangan hidup. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi organisasi dalam mengembangkan lingkungan dan sistem kerja yang mendukung produktivitas, sekaligus memberikan ruang bagi pemenuhan kebutuhan individu karyawan (Gibran et al., 2024).

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pembahasan mengenai produktivitas kerja dalam berbagai bentuk lingkungan kerja yang berkembang saat ini. Analisis terhadap lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, dan work life balance diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai karakteristik serta kebutuhan Generasi Z dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian yang diperoleh nantinya diharapkan menjadi referensi empiris baru dalam literatur MSDM Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan penerapan *Self-Determination Theory (SDT)* dan *work life balance theory* pada lingkungan kerja fleksibel berbasis tempat publik. Dengan demikian, temuan penelitian ini dapat memperkaya diskusi ilmiah mengenai bagaimana faktor psikologis dan fisik dapat bersinergi dalam meningkatkan produktivitas di era kerja digital dan mobile (Dwi Erianti et al., 2025).

Penelitian ini memiliki nilai penting tidak hanya dari sisi akademik, tetapi juga dalam praktik kehidupan kerja saat ini. Bagi generasi muda, hasil penelitian dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta memilih lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas. Di sisi lain, meningkatnya penggunaan kafe sebagai tempat bekerja dan berkembangnya

sektor ekonomi kreatif mendorong pelaku usaha, seperti kafe dan ruang kerja bersama, untuk menyediakan fasilitas yang lebih sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini.

Selain memberikan manfaat praktis, penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, dan work life balance terhadap produktivitas kerja Generasi Z yang bekerja dengan pola work from cafe (WFC). Analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel maupun pengaruhnya secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi faktor yang paling berperan dalam meningkatkan produktivitas serta memahami hubungan antarvariabel dalam lingkungan kerja yang fleksibel.

Temuan yang diperoleh diharapkan dapat menambah pemahaman mengenai produktivitas kerja pada Generasi Z sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam menyusun kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan perkembangan pola kerja saat ini.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan *Work life balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z Dalam Konteks *Work From Cafe (WFC)* Kabupaten Ponorogo”**

1.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z dalam Konteks *Work From Cafe (WFC)*?
2. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z dalam Konteks *Work From Cafe (WFC)*?
3. Apakah *Work life balance* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z dalam Konteks *Work From Cafe (WFC)*?
4. Apakah Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan *Work life balance* secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z dalam Konteks *Work From Cafe (WFC)*?
5. Variabel manakah di antara Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan *Work life balance* yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z dalam Konteks *Work From Cafe (WFC)*?

1.2 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z dalam Konteks *Work From Cafe (WFC)*
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Produktivitas

Kerja Karyawan Generasi Z dalam Konteks *Work From Cafe (WFC)*.

3. Untuk mengetahui pengaruh *Work life balance* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z dalam Konteks *Work From Cafe (WFC)*.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan *Work life balance* secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z dalam Konteks *Work From Cafe (WFC)*.
5. Untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z dalam konteks *Work From Cafe (WFC)*.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti dalam memperluas wawasan dan pemahaman tentang penerapan konsep manajemen sumber daya manusia modern, khususnya terkait pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, dan *work life balance* terhadap produktivitas kerja generasi Z. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana bagi peneliti untuk mengasah kemampuan analisis ilmiah dan mengembangkan keterampilan dalam melakukan penelitian empiris dengan pendekatan kuantitatif di bidang manajemen.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Universitas sebagai tambahan referensi dan pengayaan literatur di bidang

Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai tren kerja fleksibel (*flexible work arrangement*) pada generasi muda. Penelitian ini juga dapat menjadi bukti nyata komitmen universitas dalam menghasilkan karya ilmiah yang adaptif terhadap perkembangan dunia kerja modern di era digital.

3. Bagi Praktisi dan Dunia Kerja

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi perusahaan, instansi, maupun pengelola *co-working space* dan cafe dalam memahami bagaimana faktor lingkungan kerja fisik dan motivasi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan generasi Z. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam merancang kebijakan kerja yang lebih fleksibel, sehat, dan produktif di masa depan.

4. Bagi Pembaca

Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan dasar perbandingan untuk melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan variabel-variabel seperti Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan *Work Life Balance*. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan inspirasi dalam mengembangkan model penelitian baru dengan mempertimbangkan konteks tempat kerja non-tradisional seperti *work from cafe (WFC)* atau *co-working space*.