



Pengaruh Tren *Workation* Terhadap Produktivitas Kerja Dengan *Work Life Balance*, *Memorable Tourism Experience* dan *Adaptabilitas Teknologi* Sebagai Variabel Intervening Pada Generasi Milenial

Patricia Naomi Angela^{1*}, Myrza Rahmanita¹, Rahmat Ingkadijaya¹

¹ Program Studi Magister Pariwisata, Institut Pariwisata Trisakti

*Corresponding Author's e-mail: patricia.naomiangela12@gmail.com

Article History:

Received: July 19, 2025

Revised: July 22, 2025

Accepted: August 6, 2025

Keywords:

Workation, Work Productivity, Work-Life Balance, Memorable Tourism Experience, Technological Adaptability, Millennial Generation

Abstract: *This study aims to analyze the impact of workation on the work productivity of millennials in Indonesia, taking into account the mediating roles of work-life balance, memorable tourism experience, and technological adaptability. The research employs a descriptive quantitative approach, with the population consisting of millennial workers who participated in workation programs in Bali, Yogyakarta, and Bandung during the 2020–2023 period. A total of 300 respondents were determined using probability sampling with the Slovin formula at a 5% margin of error and were then proportionally distributed across the three regions. Data were collected through primary surveys (questionnaires) and secondary sources (literature review), and analyzed using descriptive statistics and Structural Equation Modeling with Partial Least Squares (SEM-PLS). The results indicate that all hypotheses were supported, with key findings showing that technological adaptability, memorable tourism experiences, and work-life balance have a positive and significant effect on work productivity. Workation also directly influences these three variables as well as productivity itself. Furthermore, there is a significant indirect effect, where workation boosts productivity through the mediating paths of balanced life, meaningful travel experiences, and tech adaptability. These findings affirm that workation is an effective flexible work strategy for enhancing employee performance through adaptive, balanced, and inspiring work environments. The study also has significant implications for the development of the tourism sector and labor policy in the digital era.*

Copyright © 2025, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Angela, P. N., Rahmanita, M., & Ingkadijaya, R. (2025). Pengaruh Tren *Workation* Terhadap Produktivitas Kerja Dengan *Work Life Balance*, *Memorable Tourism Experience* dan *Adaptabilitas Teknologi* Sebagai Variabel Intervening Pada Generasi Milenial. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(8), 986–1006. <https://doi.org/10.55681/sentri.v4i8.4288>

PENDAHULUAN

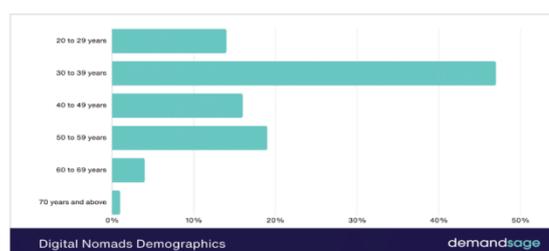
Generasi milenial, yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996, merupakan kelompok terbesar dalam demografi Indonesia saat ini. Mereka mendominasi pasar tenaga kerja dan sangat terpengaruh oleh perkembangan teknologi digital. Salah satu ciri utama generasi milenial adalah keinginan mereka untuk memiliki pekerjaan yang fleksibel, yang memungkinkan mereka untuk bekerja dari mana saja tanpa terikat pada lokasi fisik. Menurut penelitian oleh (Choi & Cong, 2017) generasi milenial cenderung lebih fleksibel terhadap hal-hal baru dan perubahan, serta lebih nyaman bekerja dalam lingkungan yang memberikan kebebasan waktu dan tempat. Selain itu, generasi milenial juga mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

(*work-life balance*), yang membuat mereka lebih memilih pekerjaan yang memberikan kebebasan dan kesempatan untuk menikmati kehidupan pribadi sembari tetap produktif.

Tren *workation*, yaitu perpaduan antara bekerja dan berlibur, telah menjadi fenomena global yang semakin diminati, terutama di kalangan generasi milenial. Kemajuan teknologi digital memungkinkan fleksibilitas kerja dari mana saja, sehingga muncullah tren *work from anywhere (WFA)*. Di Indonesia, kota-kota seperti Bali, Bandung, dan Yogyakarta menjadi destinasi favorit bagi para pekerja remote. Bali menonjol dengan fasilitas lengkap dan destinasi seperti Canggu, Ubud, dan Seminyak, yang mencatat rata-rata 12.000 *digital nomad* per bulan pasca-pandemi. Bandung, khususnya daerah Lembang dan Dago, mengalami lonjakan kunjungan pekerja milenial, dengan 40% tamu hotel *lifestyle* menggabungkan wisata dan kerja. Yogyakarta juga menunjukkan peningkatan 15% kunjungan pekerja remote, dengan area Malioboro dan Prawirotaman sebagai titik utama, didukung oleh fasilitas *coworking* seperti *Nomad* dan *Workroom*. Fenomena ini menunjukkan bahwa *workation* tidak hanya menciptakan gaya kerja baru, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap sektor pariwisata lokal (Nomads.com, t.t.)

Tren *workation* semakin berkembang seiring dengan adanya kebijakan yang mendukung kerja jarak jauh, termasuk program visa *digital nomad* yang diperkenalkan oleh berbagai negara, termasuk Indonesia. Program ini memungkinkan pekerja untuk tinggal lebih lama di negara tujuan sambil tetap bekerja secara remote. Di Bali, pemerintah Indonesia telah meluncurkan Visa Digital *Nomad* sebagai bentuk dukungan terhadap pekerja jarak jauh internasional yang ingin menetap dan bekerja dalam jangka waktu lebih panjang. Kebijakan ini tidak hanya memberikan kemudahan bagi digital nomads, tetapi juga mendorong pertumbuhan ekonomi lokal melalui sektor pariwisata dan jasa penunjang. Penelitian yang dilakukan oleh (Rojabi dkk., 2024) menunjukkan bahwa kebijakan semacam itu dapat berdampak positif pada sektor pariwisata karena pekerja jarak jauh yang tinggal lebih lama di tujuan wisata berkontribusi pada peningkatan pengeluaran di sektor akomodasi, restoran, dan aktivitas pariwisata lainnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Thompson & Prottas, 2006) yang mengidentifikasi bahwa program visa digital nomad tidak hanya berkontribusi pada pengembangan ekonomi lokal, tetapi juga memiliki potensi untuk memperkuat reputasi suatu destinasi sebagai tempat yang ramah bagi pekerja global. Selain itu, penelitian (Reichenberger, 2019) yang menyoroti bahwa destinasi yang menyediakan regulasi dan infrastruktur pendukung yang transparan bagi para digital nomad akan mendapatkan keunggulan kompetitif dalam menarik segmen wisatawan jangka panjang ini, terutama dalam konteks pemulihan industri pariwisata pasca-pandemi.

Salah satu alasan mengapa *workation* begitu menarik bagi generasi milenial adalah kebutuhan mereka untuk mengintegrasikan pekerjaan dan liburan secara bersamaan. Dalam penelitian oleh (Tung & Ritchie, 2011) ditemukan bahwa generasi milenial lebih memilih pengalaman yang menggabungkan unsur pekerjaan dengan kegiatan rekreasi, yang disebut sebagai *bleisure (business leisure)*. *Workation* menawarkan kesempatan bagi pekerja untuk tidak hanya fokus pada pekerjaan, tetapi juga menikmati pengalaman wisata yang mendalam, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Generasi milenial, yang sangat menghargai pengalaman pribadi yang unik dan autentik, cenderung mencari destinasi yang tidak hanya menawarkan fasilitas kerja, tetapi juga pengalaman budaya yang otentik dan berkesan.



Sumber : Demandsage (2023)

Gambar 1. Digital Nomad Demographics

Data Demandsage (2023) menunjukkan bahwa 70% pekerja digital nomad berasal dari generasi milenial (usia 20–39 tahun), mengonfirmasi bahwa kelompok inilah yang paling aktif mengadopsi *workation* (Kumar, 2025). Temuan ini menegaskan pentingnya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh *workation* terhadap produktivitas kerja, khususnya melalui perspektif *work-life balance*, pengalaman wisata yang berkesan, dan adaptasi teknologi. Di era digital saat ini, peningkatan produktivitas menjadi tantangan utama, terutama bagi pekerja milenial yang cenderung mengadopsi pola kerja fleksibel seperti *workation*. Produktivitas kerja sendiri tidak hanya mencakup efisiensi dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga menuntut evaluasi yang akurat terhadap input dan output yang dihasilkan (Sutrisno, 2015). Selain itu, secara filosofis, produktivitas mencerminkan sikap mental positif yang terus mendorong perbaikan dari waktu ke waktu (Panjaitan, 2018). Produktivitas kerja terdiri dari dua aspek penting: efisiensi, yang meliputi ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan supervisi, dan dampak interpersonal; serta efektivitas, yang mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja. Oleh karena itu, memahami kontribusi *workation* terhadap dua aspek ini menjadi hal krusial dalam mempertahankan daya saing individu maupun organisasi di tengah tren kerja modern (Ginting & Lindawati, 2025).

Menurut (Astutik & Priantono, 2020) jika dibandingkan dengan beberapa negara lainnya, Indonesia adalah salah satu negara yang memiliki tingkat produktivitas yang rendah. Dikutip dari data Kementerian Keuangan (Kemenkeu) tahun 2020 bahwa dalam kurun waktu 2010-2017 tingkat produktivitas pekerja Indonesia berada pada tingkat yang rendah dengan angka pertumbuhan 3,8% dibandingkan negara tetangga dengan angka yang dicapai Filipina 4,1, Kamboja 4,3%, Thailand 5,3%, dan Vietnam 5,8% (Putri, t.t.). Pandangan dari Kementerian Keuangan faktor kualitas tenaga kerja di bidang pekerjaan menjadi salah satu penyebab tingkat produktivitas kerja di Indonesia rendah. Hasil wawancara pada 10 karyawan milenial dan memiliki hasil bahwa 8 dari 10 karyawan merasa tidak produktif pada pekerjaannya dan ditunjukkan melalui rasa malas, kelelahan yang berlebihan, jenuh dan tidak mengerjakan tugas dengan sepenuh hati. Mereka merasa tidak memiliki peranan penting bagi organisasi karena kompetensi yang di miliki hanya sebatas menyelesaikan tugas tuntutan dari perusahaan tanpa memikirkan aktivitas kehidupan lainnya.

Salah satu variabel penting yang mempengaruhi keberhasilan *workation* adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dikenal dengan istilah *work-life balance*. *Work-life balance* menjadi sangat relevan dalam konteks *workation*, karena kemampuan pekerja untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis akan berpengaruh pada produktivitas dan kesejahteraan mereka. Penelitian oleh (Anderson & Kelliher, 2020) menunjukkan bahwa pekerja yang mampu menjaga keseimbangan ini cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Dalam konteks *workation*, di mana pekerja memilih destinasi wisata sebagai tempat kerja, mereka memiliki kesempatan untuk memanfaatkan waktu senggang untuk bersantai dan menikmati pengalaman pribadi, yang dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan emosional.

Penelitian oleh (Carlson dkk., 2006) menunjukkan bahwa keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) memiliki korelasi langsung dengan peningkatan produktivitas kerja. Pekerja yang mampu mengelola kedua aspek tersebut dengan baik cenderung lebih fokus dan termotivasi dalam menjalankan tugas. Dalam konteks ini, *workation* menjadi alternatif yang memberikan fleksibilitas waktu dan tempat kerja, memungkinkan pekerja menikmati kehidupan pribadi tanpa mengorbankan performa kerja. Fleksibilitas tersebut juga meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas. Namun demikian, tantangan tetap ada, terutama dalam menjaga batas antara waktu kerja dan waktu pribadi selama *workation*. (Kossekk dkk., 2023) memperingatkan bahwa jika fleksibilitas tidak dikelola dengan baik, justru dapat menimbulkan tekanan dan mengganggu fokus kerja. Oleh karena itu, penting untuk merancang *work-life balance* sebagai strategi yang mengoptimalkan *workation* agar tetap mendukung dan produktivitas. Di sisi lain, fenomena *over-tourism*, seperti yang terjadi di Cangggu, Bali, berdampak pada penurunan kualitas lingkungan akibat tingginya kepadatan wisatawan

digital (Sutrisno & Prabowo, 2022). Sebagai solusi, (Greenhaus & Powell, 2006) menyarankan pengembangan wilayah sekunder seperti Sidemen atau Gunungkidul, yang memiliki potensi serupa dalam mendukung *work-life balance*. Kolaborasi antara sektor publik dan swasta juga diperlukan dalam pembangunan infrastruktur digital yang merata (Hildawati dkk., 2024).

Workation tidak hanya berkontribusi pada peningkatan *work-life balance*, tetapi juga memperkuat *memorable tourism experience* yang secara signifikan berdampak pada produktivitas kerja. Pengalaman wisata yang berkesan, seperti keterlibatan dalam budaya lokal dan aktivitas emosional, mampu memperkaya kehidupan pekerja secara mental dan emosional (Tsaur dkk., 2024). Di Bali, misalnya, pekerja *remote* yang mengikuti aktivitas seperti *Balinese cooking class* setelah jam kerja mengalami peningkatan kepuasan hingga 30% (Saputra dkk., 2017). Hal ini menunjukkan bahwa *memorable tourism experience* dapat meningkatkan kebahagiaan dan motivasi pekerja, yang berdampak positif terhadap kinerja mereka. (Kim & Chen, 2021) juga menegaskan bahwa kualitas *memorable tourism experience* sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis wisatawan, terutama kebebasan dari tekanan pekerjaan. Oleh karena itu, *workation* memberikan peluang bagi pekerja untuk memperoleh energi baru dan kreativitas, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Bagi generasi milenial, *workation* menjadi pilihan ideal karena mampu menggabungkan pencarian pengalaman hidup yang otentik dan bermakna dengan fleksibilitas kerja jarak jauh. Generasi ini cenderung memilih destinasi yang tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga menawarkan pengalaman budaya yang mendalam dan aktivitas personal yang berkesan. Penelitian oleh (Sthapit dkk., 2023) menegaskan bahwa *memorable tourism experience* yang mencakup interaksi sosial dan keterlibatan dengan lingkungan fisik, dapat meningkatkan kepuasan wisatawan dan menciptakan loyalitas terhadap destinasi. Ini menjelaskan mengapa destinasi seperti Bali, Yogyakarta, dan Bandung, dengan kekayaan budaya dan suasana lokalnya, menjadi sangat menarik bagi pekerja milenial yang mencari nilai lebih dari sekadar lokasi kerja. Selain itu, keberhasilan *workation* juga sangat dipengaruhi oleh tingkat adaptabilitas teknologi. Generasi milenial, yang tumbuh di era digital, sangat mengandalkan kemampuan mereka dalam memanfaatkan teknologi untuk tetap produktif. (H. Chen dkk., 2019) menyatakan bahwa pekerja dengan tingkat adaptabilitas teknologi tinggi lebih cakap dalam menggunakan perangkat digital seperti Zoom, Google Meet, Trello, dan Asana untuk mendukung kolaborasi dan komunikasi kerja jarak jauh. Oleh karena itu, *workation* bukan hanya menawarkan fleksibilitas lokasi, tetapi juga memungkinkan pekerja tetap terhubung, kolaboratif, dan efisien dalam menyelesaikan tugas, menjadikannya solusi ideal bagi gaya kerja generasi milenial saat ini.

Kemampuan adaptasi terhadap teknologi terbukti memiliki peran penting dalam menunjang produktivitas kerja selama *workation*. Penelitian oleh (Kossekk dkk., 2006) menunjukkan bahwa pekerja yang cepat menguasai teknologi baru mampu mengelola waktu dan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Bekerja dari destinasi wisata menuntut keterampilan teknologi yang tinggi, mengingat tantangan seperti perbedaan zona waktu dan gangguan lingkungan. Dalam konteks ini, adaptabilitas teknologi menjadi kunci agar pekerja tetap produktif meskipun berada di luar lingkungan kantor konvensional. Teknologi tidak hanya mendukung mobilitas, tetapi juga memastikan keterhubungan, efisiensi, dan keteraturan dalam pekerjaan jarak jauh.

Dengan demikian, *workation* dipisahkan oleh batas ruang dan waktu, tetapi menyatu dalam sebuah sistem kerja fleksibel yang mendukung pembangunan pariwisata berkelanjutan dan inklusif. *Workation* memberikan peluang bagi pekerja untuk tetap produktif dari lokasi yang inspiratif, sekaligus menikmati pengalaman wisata yang berkesan. Penelitian ini bertujuan mengkaji secara mendalam bagaimana *workation* berkontribusi terhadap produktivitas kerja generasi milenial, serta bagaimana elemen *work-life balance*, *memorable tourism experience*, dan adaptabilitas teknologi saling berinteraksi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Lebih jauh, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan sektor pariwisata Indonesia, khususnya dalam memanfaatkan tren *workation* untuk memperkuat daya tarik destinasi wisata dan mendukung pemulihan ekonomi pasca-

pandemi. Selain itu, penelitian ini juga akan memperkaya literatur mengenai hubungan antara pariwisata, teknologi, dan produktivitas kerja, serta memberikan wawasan praktis untuk mendukung kebijakan kerja fleksibel di masa depan.

LANDASAN TEORI

Tren *Workation*

Workation gabungan dari kata *work* dan *vacation*, merupakan konsep kerja fleksibel yang memungkinkan individu untuk bekerja dari lokasi wisata sambil menikmati waktu pribadi. Fenomena ini mencerminkan pergeseran dari pola kerja tradisional menuju model yang lebih menekankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, terutama di kalangan generasi milenial yang mengutamakan pengalaman kerja yang bermakna. Secara teoritis, *workation* berkaitan erat dengan konsep *remote work* dan *bleisure*.

Menurut (Frigotto dkk., 2021) *remote work* memungkinkan pekerja menyelesaikan tugas dari mana saja berkat teknologi digital seperti video conference, platform kolaborasi, dan alat komunikasi instan. Teknologi ini menjamin konektivitas dan produktivitas meski bekerja di luar kantor fisik. Sementara itu, (Pecsek, 2018) menjelaskan konsep *bleisure* sebagai perpaduan antara urusan bisnis dan aktivitas rekreasi, yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan pribadi di tengah aktivitas profesional. Lebih lanjut, (Voll dkk., 2023) juga menekankan bahwa *workation* memberi peluang bagi pekerja untuk mengisi ulang energi secara emosional dan mental melalui pengalaman wisata, yang berdampak positif terhadap performa kerja. Dengan demikian, *workation* tidak hanya meningkatkan kesejahteraan, tetapi juga menjadi strategi ideal untuk menciptakan harmoni antara kehidupan profesional dan personal di era kerja modern.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk menghasilkan output secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Dalam konteks *workation*, produktivitas diukur dari efektivitas penyelesaian tugas meskipun pekerjaan dilakukan dari luar kantor, seperti di destinasi wisata. (Gustafsson dkk., 2016) menyatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh kondisi fisik dan psikologis lingkungan kerja, motivasi, serta interaksi sosial. Lingkungan kerja yang nyaman dan fleksibel, sebagaimana ditawarkan oleh *workation*, dapat meningkatkan kesejahteraan emosional, sehingga mendukung produktivitas.

Lebih lanjut, (Parker dkk., 2017) menegaskan bahwa fleksibilitas dalam waktu dan tempat kerja mampu meningkatkan motivasi intrinsik dan kreativitas, terutama bagi pekerja milenial. Hal ini diperkuat oleh temuan (Chawla dkk., 2020) yang menunjukkan bahwa generasi milenial cenderung lebih produktif ketika bekerja dari tempat yang menyenangkan dan jauh dari tekanan kantor tradisional. Suasana santai membantu dalam mengelola stres, memperbaiki fokus, dan meningkatkan kualitas kinerja. Namun, *workation* juga memiliki tantangan. (Lee & Suh, 2022) mencatat bahwa gangguan eksternal, keterbatasan fasilitas, dan manajemen waktu yang buruk dapat menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, keberhasilan *workation* sangat ditentukan oleh kesiapan individu dalam mengatur waktu, lingkungan kerja, dan penggunaan teknologi secara optimal. Dengan perencanaan dan pengaturan yang tepat, *workation* memiliki potensi besar untuk meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Work Life Balance

Work-life balance adalah kondisi di mana individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara harmonis, yang sangat penting dalam menjaga kesejahteraan emosional, fisik, dan mental, serta mendukung produktivitas kerja. (Greenhaus & Powell, 2006) menyoroti bahwa tantangan mencapai keseimbangan ini semakin meningkat akibat beban kerja dan perubahan gaya hidup modern. (Haar dkk., 2021) menegaskan bahwa keseimbangan yang sehat berdampak positif pada kesejahteraan dan performa kerja.

Menurut (Kalliath dkk., 2020) *work-life balance* tidak hanya tentang pembagian waktu, tetapi juga kualitas interaksi dalam kehidupan pribadi yang memungkinkan individu menikmati waktu luangnya. (Zhang dkk., 2020) menambahkan bahwa fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan hidup. Selain itu, dukungan sosial di tempat kerja dari atasan dan rekan, sebagaimana dijelaskan oleh (Schieman dkk., 2021) membantu mengurangi stres dan meningkatkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan peran kerja dan kehidupan pribadi. Namun, konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, penurunan kepuasan hidup, *burnout*, dan menurunnya produktivitas (Xu dkk., 2019). Dalam teori *work-life balance*, dikenal pula konsep *spillover* dan *crossover*. *Spillover* menggambarkan bagaimana pengalaman dalam satu aspek kehidupan memengaruhi aspek lainnya (Grzywacz, 2016), sementara *crossover* menunjukkan dampak psikologis yang dialami oleh orang terdekat akibat ketidakseimbangan seseorang (Li dkk., 2021). Kedua konsep ini menegaskan bahwa *work-life balance* tidak hanya memengaruhi individu secara internal, tetapi juga berdampak luas pada lingkungan sosialnya.

Pengalaman Wisata yang Berkesan (*Memorable Tourism Experience*)

Memorable Tourism Experience adalah pengalaman wisata yang memberikan dampak emosional dan psikologis yang kuat, menciptakan kenangan positif jangka panjang, serta meningkatkan kepuasan dan loyalitas wisatawan terhadap destinasi. Menurut (Tsaur dkk., 2024) *memorable tourism experience* memperkaya kesejahteraan emosional wisatawan melalui pengalaman yang unik, otentik, dan bermakna, menjadikannya indikator penting dalam keberhasilan suatu destinasi wisata. (Sthapit dkk., 2023) menambahkan bahwa *memorable tourism experience* tidak hanya memengaruhi kepuasan saat berwisata, tetapi juga memperkuat niat untuk melakukan kunjungan ulang dan memberi rekomendasi kepada orang lain.

Dalam konteks *workation*, peran *memorable tourism experience* semakin signifikan karena wisatawan juga berperan sebagai pekerja yang mencari pengalaman emosional dan inspiratif untuk mendukung kesejahteraan selama bekerja dari destinasi wisata. Faktor-faktor utama pembentuk *memorable tourism experience* antara lain keunikan dan keaslian destinasi, keterlibatan dalam aktivitas lokal (seperti seni, kuliner, budaya), serta intensitas emosi selama perjalanan. Interaksi sosial dengan penduduk lokal dan sesama wisatawan juga memperkuat keterikatan emosional terhadap tempat yang dikunjungi. Selain itu, kualitas layanan dan fasilitas seperti kenyamanan akomodasi, keramahan staf, dan kebersihan lingkungan turut menentukan apakah pengalaman wisata akan dikenang secara positif. Dengan demikian, *memorable tourism experience* merupakan hasil dari sinergi antara faktor eksternal dan pengalaman internal yang menciptakan kesan mendalam dan bermakna, khususnya dalam mendukung keberhasilan *workation* sebagai model kerja yang fleksibel dan berorientasi pada kesejahteraan.

Adaptabilitas Teknologi

Adaptabilitas teknologi adalah kemampuan individu atau organisasi untuk secara efektif menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi yang cepat serta mengintegrasikannya ke dalam aktivitas sehari-hari. Di era digital saat ini, kemampuan ini menjadi sangat krusial karena inovasi teknologi terus berkembang. Menurut (H. Chen dkk., 2019) adaptabilitas teknologi berkontribusi besar terhadap peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja, di mana individu yang cepat menguasai teknologi baru cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Lebih dari sekadar kemampuan teknis, adaptabilitas juga mencakup kesiapan mental, keterbukaan terhadap perubahan, dan kemampuan mengatasi kecemasan terhadap teknologi (Fu dkk., 2021). Faktor-faktor seperti keterampilan digital, dukungan sosial, dan pelatihan teknis yang memadai turut memperkuat kemampuan ini (Venkatesh, 2022). Dalam konteks *workation*, adaptabilitas teknologi menjadi faktor penentu keberhasilan, karena memungkinkan pekerja untuk tetap produktif meski bekerja dari lokasi non-konvensional. (Gartner & Côté, 2023) mencatat bahwa pekerja dengan tingkat adaptabilitas teknologi yang tinggi mampu menggunakan teknologi komunikasi, platform

kolaborasi, dan aplikasi manajemen waktu secara optimal untuk menunjang fleksibilitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, adaptabilitas teknologi tidak hanya mendukung produktivitas dalam sistem kerja jarak jauh, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menjadikannya elemen kunci dalam implementasi *workation* yang efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena secara sistematis, faktual, dan akurat. Metode ini dipilih untuk memperoleh data yang valid guna menemukan, mengembangkan, dan membuktikan pengetahuan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Analisis data dilakukan menggunakan regresi, dengan tujuan untuk menguji hubungan antar variabel secara kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari para pekerja milenial di Indonesia yang menjalankan aktivitas *workation* selama periode tahun 2020 hingga 2023. Tiga kota utama yang menjadi fokus penelitian adalah Bali, Yogyakarta, dan Bandung. Pemilihan ketiga kota ini didasarkan pada popularitas dan karakteristik masing-masing yang mendukung konsep *workation*. Bali dipilih karena dikenal sebagai destinasi utama bagi digital nomad dan pekerja jarak jauh, dengan infrastruktur yang mendukung seperti Wi-Fi cepat, coworking space yang tersebar luas, dan lingkungan kerja yang kondusif. Yogyakarta dipertimbangkan karena memiliki biaya hidup yang relatif terjangkau serta atmosfer budaya yang kaya dan inspiratif. Sementara Bandung dikenal dengan suasana sejuk, kreativitas masyarakatnya, serta ketersediaan ruang kerja bersama yang memadai.

Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan pendekatan rumus Slovin dan tingkat kesalahan sebesar 5%. Berdasarkan populasi sebesar 52.000 pekerja milenial yang teridentifikasi, diperoleh jumlah sampel sebanyak 300 responden setelah melalui perhitungan dan pembulatan. Sampel tersebut kemudian dibagi secara proporsional ke dalam tiga wilayah penelitian. Sebanyak 150 responden (50%) berasal dari Bali sebagai kota dengan jumlah *workationer* terbanyak, 90 responden (30%) berasal dari Yogyakarta yang mulai diminati karena suasana budaya dan ketenangan lingkungannya, dan 60 responden (20%) berasal dari Bandung yang menarik perhatian karena inovasi, gaya hidup kreatif, serta keindahan alamnya. Pembagian ini bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat merepresentasikan keragaman pengalaman *workation* di tiga kota dengan karakteristik yang berbeda, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai praktik dan persepsi *workation* di Indonesia.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua metode, yaitu penyebaran angket dan studi literatur. Angket digunakan sebagai sumber data primer untuk memperoleh informasi langsung dari responden melalui pertanyaan tertulis. Sementara itu, studi literatur digunakan sebagai sumber data sekunder dengan mengumpulkan informasi dari buku dan jurnal yang relevan untuk mendukung analisis penelitian. Teknik analisis data dilakukan melalui dua pendekatan utama, yaitu statistik deskriptif dan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data melalui perhitungan nilai rata-rata (*mean*) dari setiap variabel dan subvariabel, yang kemudian diinterpretasikan ke dalam interval kategori sikap responden (misalnya sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Selanjutnya, metode SEM-PLS digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten dan melihat pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel yang diteliti. Dalam SEM-PLS, model pengukuran (*outer model*) diuji menggunakan *loading factor*, *AVE* (Average Variance Extracted), *composite reliability*, dan *Cronbach's Alpha*. Kelayakan indikator ditentukan berdasarkan nilai *loading factor* > 0,70 dan nilai *AVE* > 0,50. Model struktural (*inner model*) dianalisis melalui nilai R-square (untuk mengukur kekuatan model), dan nilai *f-square* untuk mengidentifikasi besar pengaruh masing-masing variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari jalur hubungan antar variabel laten, serta uji t dan F untuk menguji

pengaruh masing-masing variabel secara individual dan keseluruhan. Hipotesis dinyatakan diterima jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai $p < 0,05$, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antar variabel yang diuji. Dengan pendekatan ini, analisis data tidak hanya menjelaskan hubungan statistik antar variabel, tetapi juga memperkuat validitas hasil penelitian yang berfokus pada pengaruh *workation*, *work-life balance*, *memorable tourism experience*, dan *adaptabilitas teknologi* terhadap *produktivitas kerja*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pada tahapan awal analisis ini, peneliti menyajikan gambaran umum mengenai demografi para responden yang berprofesi sebagai digital nomad. Analisis ini mencakup empat aspek utama, yaitu jenis kelamin, usia, domisili, dan lama bekerja. Sebanyak 400 responden dari tiga kota di Indonesia, yaitu Bali, Bandung, dan Yogyakarta, telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Hasil dari analisis deskriptif ini menjadi dasar sebelum masuk ke tahapan analisis data selanjutnya.

Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 307 orang atau 76,75%. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 93 orang atau setara dengan 23,25%. Data ini menunjukkan bahwa profesi digital nomad di tiga kota tersebut lebih banyak didominasi oleh laki-laki.

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	93	23,25%
Laki-laki	307	76,75%
Total	400	100%

Sumber: Diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Usia

Dari sisi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 24–28 tahun sebanyak 240 orang atau 60%. Responden berusia 29–34 tahun berjumlah 101 orang (25,3%), sedangkan yang berusia 35–39 tahun berjumlah 59 orang (14,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas digital nomad berada pada usia produktif awal.

Tabel 2. Jenis Kelamin

Usia	Jumlah	Presentase
24–28 Tahun	240	60%
29–34 Tahun	101	25,3%
35–39 Tahun	59	14,7%
Total	400	100%

Sumber: Diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Domisili

Analisis berdasarkan domisili menunjukkan bahwa mayoritas responden berdomisili di Bali, yaitu sebanyak 200 orang atau 50%. Sebanyak 120 responden (30%) berasal dari Yogyakarta, dan 80 orang (20%) dari Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa Bali menjadi destinasi utama bagi para digital nomad di Indonesia.

Tabel 3. Jenis Kelamin

Domisili	Jumlah	Presentase
Bali	200	50%
Bandung	80	20%
Yogyakarta	120	30%
Total	400	100%

Sumber: Diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja sebagai digital nomad, mayoritas responden telah bekerja lebih dari tiga tahun, yaitu sebanyak 162 orang atau 40,5%. Sementara itu, responden yang baru bekerja kurang dari satu tahun sebanyak 125 orang (31,25%), dan yang telah bekerja selama 1–3 tahun sebanyak 113 orang (28,25%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman cukup lama dalam menjalani profesi digital nomad.

Tabel 4. Jenis Kelamin

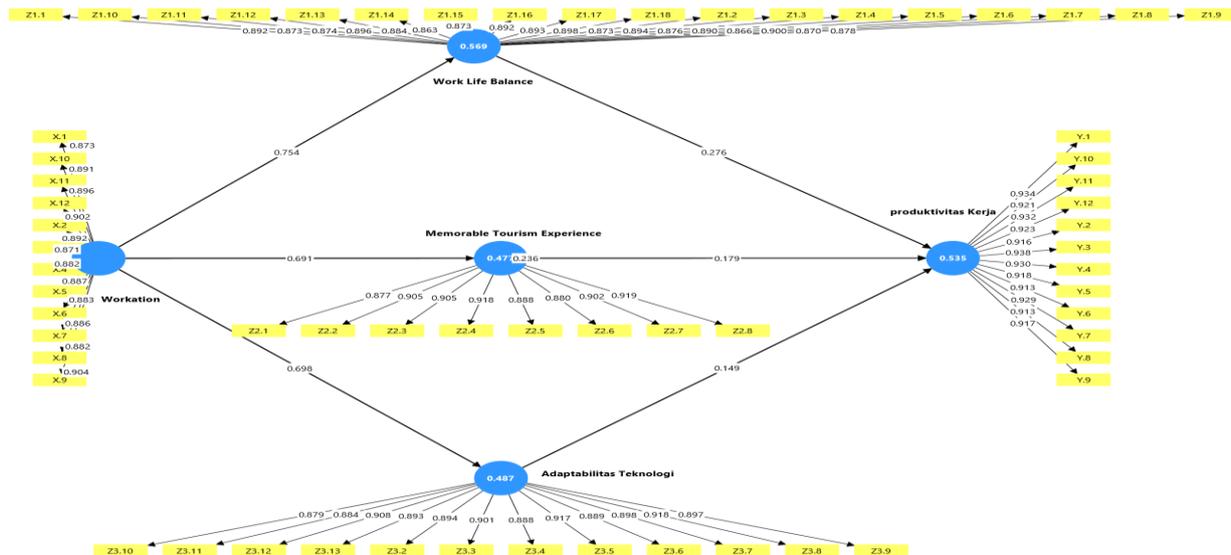
Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
< 1 Tahun	125	31,25%
1–3 Tahun	113	28,25%
> 3 Tahun	162	40,5%
Total	400	100%

Sumber: Diolah peneliti (2025)

Outer Model atau Model Pengukuran Reflektif

Dalam penelitian ini, pengujian outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas dari masing-masing indikator pada variabel laten. Outer model atau model pengukuran reflektif bertujuan untuk menguji sejauh mana indikator-indikator mampu merefleksikan konstruk yang diukur. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0, sebagaimana ditampilkan pada Gambar 4.4 berikut:

Gambar 1. Outer Model Sumber: SmartPLS 4.0



Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan melihat nilai **outer loading** dari masing-masing indikator. Berdasarkan kriteria dari Sugiyono (2019), suatu indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,6. Hasil pengujian outer loading untuk seluruh indikator pada masing-masing variabel ditampilkan dalam Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Indikator

Variabel	Kode Item	Outer Loading	Keterangan
<i>Workation</i> (X1)	W1–W12	0.871–0.904	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1–Y12	0.913–0.938	Valid
<i>Work Life Balance</i> (Z1)	WLB1–WLB18	0.863–0.900	Valid
<i>Memorable tourism experience</i> (Z2)	MTE1–MTE8	0.877–0.919	Valid
Adaptabilitas Teknologi (Z3)	AT1–AT12	0.879–0.918	Valid

Sumber: Diolah peneliti (2025)

Berdasarkan data yang telah disajikan pada tabel di atas, seluruh indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai outer loading di atas 0,6, bahkan mayoritas berada di atas angka 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam variabel *Tren Workation*, *Produktivitas Kerja*, *Work Life Balance*, *Memorable tourism experience*, dan *Adaptabilitas Teknologi* adalah **valid** dan layak digunakan dalam proses analisis selanjutnya.

Average Variance Extracted (AVE)

Tahapan selanjutnya dalam evaluasi outer model adalah pengujian validitas diskriminan dengan menggunakan pendekatan Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE digunakan untuk mengetahui seberapa besar varian indikator yang mampu dijelaskan oleh konstruk laten dibandingkan dengan varian kesalahan. Menurut Hair et al. (2019), nilai AVE yang baik adalah $\geq 0,50$, yang menunjukkan bahwa setidaknya 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut. Berikut disajikan nilai AVE dari masing-masing variabel dalam Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
<i>Workation</i>	0.854	Valid
<i>Work Life Balance</i>	0.797	Valid
<i>Memorable tourism experience</i>	0.828	Valid
Adaptabilitas Teknologi	0.820	Valid
Produktivitas Kerja	0.872	Valid

Sumber: Diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil di atas, seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50, dengan rentang antara 0.797 hingga 0.872. Nilai tertinggi ditemukan pada variabel *Produktivitas Kerja* (0.872), sementara nilai terendah pada *Work Life Balance* (0.797), namun tetap berada di atas batas minimum yang disyaratkan. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam model ini menunjukkan validitas konvergen yang baik, sehingga layak untuk digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Discriminant Validity

Pengujian validitas diskriminan juga dilakukan menggunakan metode Cross Loadings, yakni dengan membandingkan nilai loading setiap indikator terhadap konstruknya dengan nilai loading terhadap konstruk lain. Suatu indikator dikatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai loading-nya terhadap konstruk yang diukur lebih tinggi dibandingkan dengan loading terhadap konstruk lain. Dari hasil pengujian cross loading diketahui bahwa setiap item memiliki nilai

loading tertinggi pada konstruk asalnya dibandingkan dengan konstruk lain. Misalnya, indikator X1–X12 memiliki loading paling tinggi terhadap variabel *Workation*, indikator Y1–Y12 paling tinggi terhadap Produktivitas Kerja, dan seterusnya pada variabel *Work Life Balance*, *Memorable tourism experience*, serta Adaptabilitas Teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator benar-benar merepresentasikan konstruk yang seharusnya diukur, dan tidak mengalami tumpang tindih dengan konstruk lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi validitas diskriminan.

Uji Validitas Diskriminan: Kriteria Fornell-Larcker

Selain menggunakan cross loading, pengujian validitas diskriminan dalam penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan Fornell-Larcker Criterion. Uji ini bertujuan untuk menilai apakah konstruk-konstruk dalam model benar-benar saling membedakan satu sama lain. Berikut ini adalah hasil pengujian Fornell-Larcker yang disajikan dalam Tabel 7.

Tabel 7. Kriteria Fornell-Larcker

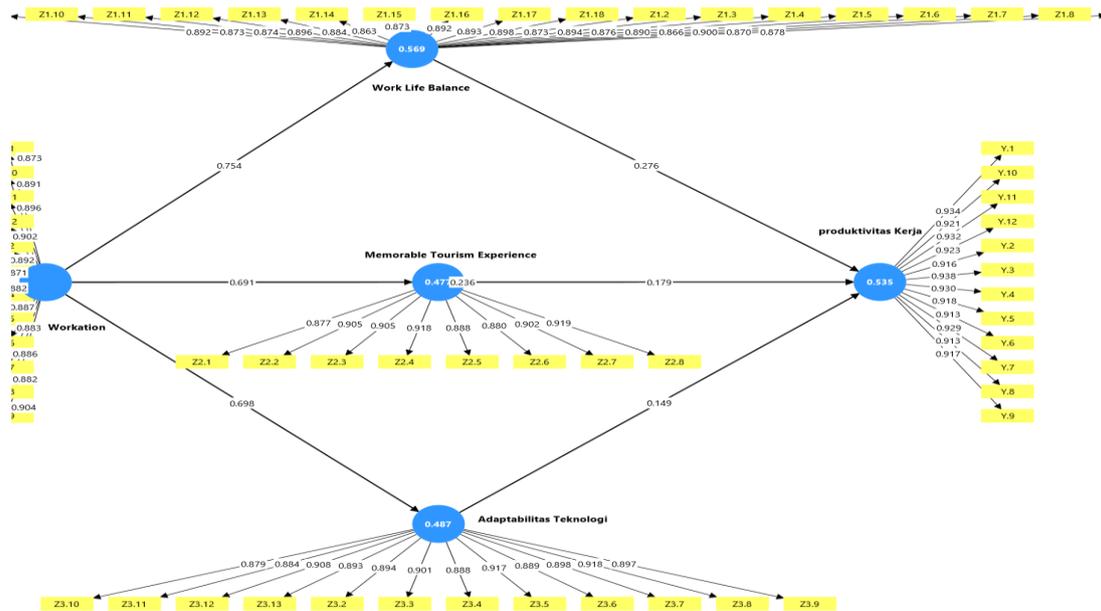
Konstruk	Adaptabilitas Teknologi	Memorable tourism experience	Produktivitas Kerja	Work Life Balance	Workation
Adaptabilitas Teknologi	0.906	0.580	0.596	0.667	0.688
Memorable tourism experience	0.580	0.910	0.604	0.640	0.673
Produktivitas Kerja	0.596	0.604	0.934	0.658	0.655
Work Life Balance	0.667	0.640	0.658	0.893	0.748
Workation	0.688	0.673	0.655	0.748	0.924

Sumber: Diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pada Tabel 7 terlihat bahwa nilai diagonal utama (yang mencerminkan akar kuadrat dari AVE) untuk setiap konstruk lebih besar dibandingkan dengan nilai-nilai korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lainnya. Sebagai contoh, nilai akar kuadrat AVE untuk konstruk Adaptabilitas Teknologi adalah 0.906, yang lebih tinggi dari korelasinya dengan konstruk lainnya, seperti dengan MTE (0.580), Produktivitas Kerja (0.596), *Work Life Balance* (0.667), dan *Workation* (0.688). Pola yang serupa juga terlihat pada konstruk lainnya: MTE (0.910), Produktivitas Kerja (0.934), *Work Life Balance* (0.893), dan *Workation* (0.924), yang semuanya menunjukkan nilai diagonal lebih tinggi dari nilai-nilai non-diagonal dalam baris dan kolom yang sama. Dengan demikian, hasil pengujian Fornell-Larcker ini menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model memiliki validitas diskriminan yang baik. Artinya, masing-masing konstruk mengukur konsep yang unik dan berbeda secara jelas dari konstruk lainnya, sehingga model struktural yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan memenuhi syarat kualitas pengukuran yang baik.

Model Struktural (Inner Model)

Pada tahap ini, analisis berfokus pada model struktural (inner model) untuk mengetahui hubungan antar variabel laten eksogen dan endogen. Inner model digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan serta mengevaluasi sejauh mana konstruk-konstruk dalam model mampu menjelaskan variabel dependen. Analisis ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1 berikut:



Sumber: SmartPLS 4.0
Gambar 1. Inner Model

Koefisien Determinasi (R-Square)

Salah satu indikator utama dalam model struktural adalah koefisien determinasi (R²), yang menunjukkan besarnya proporsi varians dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Semakin tinggi nilai R², semakin besar kemampuan prediktif model tersebut. Nilai ini juga dilengkapi dengan Adjusted R-Square yang telah disesuaikan dengan jumlah prediktor dalam model. Hasil pengujian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Adaptabilitas Teknologi	0.474	0.472
Memorable tourism experience	0.453	0.451
Produktivitas Kerja	0.513	0.509
Work Life Balance	0.560	0.558

Sumber: Diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 8 diperoleh beberapa temuan sebagai berikut:

1. Adaptabilitas Teknologi memiliki nilai R-Square sebesar 0,474 dan Adjusted R-Square sebesar 0,472. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 47,4% variasi dalam Adaptabilitas Teknologi dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model, sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model.
2. Memorable tourism experience memiliki nilai R-Square sebesar 0,453 dan Adjusted R-Square sebesar 0,451. Artinya, sekitar 45,3% variasi dari variabel ini dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang dimasukkan dalam model, sedangkan 54,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.
3. Produktivitas Kerja menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,513 dengan Adjusted R-Square sebesar 0,509. Ini mengindikasikan bahwa 51,3% variasi pada Produktivitas Kerja dapat diprediksi oleh konstruk-konstruk dalam model, sehingga model memiliki kemampuan prediksi yang moderat hingga baik terhadap variabel ini.
4. Work Life Balance mencatat nilai R-Square tertinggi yaitu 0,560 dan Adjusted R-Square sebesar 0,558. Ini berarti 56% dari varians Work Life Balance dapat dijelaskan oleh variabel-variabel

eksogen yang terlibat. Dengan angka tersebut, model menunjukkan kemampuan prediktif yang kuat terhadap variabel ini.

Secara keseluruhan, hasil uji R-Square menunjukkan bahwa model struktural memiliki kapabilitas yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diuji, dan dapat digunakan untuk melanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.

Predictive Relevance (Q^2)

Pengujian predictive relevance (Q^2) bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam memprediksi data yang tidak teramati atau out-of-sample, khususnya dalam konteks variabel endogen yang dijelaskan oleh variabel eksogen dalam model penelitian. Menurut Hair et al. (2017), suatu model dikatakan memiliki relevansi prediktif apabila nilai $Q^2 > 0$. Kriteria interpretasi Q^2 adalah sebagai berikut: nilai 0,02 dikategorikan rendah, nilai 0,15 termasuk sedang, dan nilai $\geq 0,35$ menunjukkan relevansi prediktif tinggi. Hasil pengujian predictive relevance (Q^2) dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Predictive Relevance (Q^2)

Variabel	Q^2 Predict	RMSE	MAE
Adaptabilitas Teknologi	0.471	0.735	0.589
<i>Memorable tourism experience</i>	0.451	0.750	0.598
Produktivitas Kerja	0.423	0.765	0.647
<i>Work Life Balance</i>	0.558	0.672	0.530

Sumber: Diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel endogen dalam model memiliki nilai Q^2 Predict yang positif dan berada pada kategori tinggi, sehingga model dinilai memiliki relevansi prediktif yang kuat. Adaptabilitas Teknologi memiliki Q^2 Predict sebesar 0.471, dengan RMSE 0.735 dan MAE 0.589. Nilai ini menunjukkan bahwa model secara signifikan mampu memprediksi variabel Adaptabilitas Teknologi dengan tingkat kesalahan yang dapat diterima. *Memorable tourism experience* menunjukkan nilai Q^2 Predict sebesar 0.451, RMSE 0.750, dan MAE 0.598. Hal ini mengindikasikan bahwa model memiliki relevansi prediktif tinggi dalam menjelaskan variabel tersebut. Untuk variabel Produktivitas Kerja, diperoleh nilai Q^2 Predict sebesar 0.423. Walaupun nilai ini sedikit lebih rendah dibanding variabel lainnya, namun masih berada dalam kategori tinggi dan tetap menunjukkan kemampuan prediktif model yang baik. Nilai Q^2 Predict tertinggi diperoleh oleh *Work Life Balance*, yaitu sebesar 0.558, dengan RMSE 0.672 dan MAE 0.530. Ini mencerminkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang paling kuat terhadap variabel ini, dengan tingkat kesalahan prediksi yang paling rendah di antara seluruh variabel. Secara keseluruhan, seluruh nilai Q^2 Predict yang positif dan signifikan membuktikan bahwa model dalam penelitian ini memiliki kualitas prediksi yang sangat baik, dan dapat diandalkan untuk memproyeksikan hasil pada data baru dengan tingkat akurasi yang tinggi.

Nilai Signifikansi (Path Coefficient)

Uji path coefficient dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh langsung antar variabel dalam model struktural, serta untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antar konstruk eksogen dan endogen. Nilai yang diperoleh dari uji ini terdiri dari Original Sample (O) yang merepresentasikan koefisien pengaruh, dan P values yang menunjukkan signifikansi statistik dari pengaruh tersebut. Batas signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada ketentuan umum, yaitu nilai $p < 0,05$. Berikut hasil pengujian disajikan dalam Tabel 10:

Tabel 10. Hasil Uji Path Coefficient

Hubungan antar Variabel	Original Sample (O)	P values
Adaptabilitas Teknologi → Produktivitas Kerja	0.155	0.004
<i>Memorable tourism experience</i> → Produktivitas Kerja	0.197	0.001
<i>Work Life Balance</i> → Produktivitas Kerja	0.267	0.000
<i>Workation</i> → Adaptabilitas Teknologi	0.688	0.000
<i>Workation</i> → <i>Memorable tourism experience</i>	0.673	0.000
<i>Workation</i> → Produktivitas Kerja	0.216	0.003
<i>Workation</i> → <i>Work Life Balance</i>	0.748	0.004

Sumber: Diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh hubungan antar variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik, ditunjukkan oleh nilai *p* yang semuanya berada di bawah 0,05. Adaptabilitas Teknologi memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja dengan koefisien 0.155 ($p = 0.004$), menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi teknologi yang baik dapat meningkatkan produktivitas digital nomad secara signifikan. *Memorable tourism experience* juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (koefisien = 0.197, $p = 0.001$), mengindikasikan bahwa pengalaman wisata yang menyenangkan memberikan kontribusi terhadap semangat dan efisiensi kerja. *Work Life Balance* memberikan dampak tertinggi terhadap Produktivitas Kerja dengan koefisien sebesar 0.267 ($p = 0.000$), menegaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memainkan peran penting dalam meningkatkan performa kerja. *Workation*, sebagai variabel utama, terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tiga variabel mediasi, yakni Adaptabilitas Teknologi (0.688, $p = 0.000$), *Memorable tourism experience* (0.673, $p = 0.000$), dan *Work Life Balance* (0.748, $p = 0.004$). Selain itu, *Workation* juga secara langsung memengaruhi Produktivitas Kerja (0.216, $p = 0.003$).

Temuan ini menegaskan bahwa konsep *Workation* tidak hanya memberikan efek langsung terhadap produktivitas, namun juga secara tidak langsung berkontribusi melalui peningkatan adaptabilitas teknologi, pengalaman wisata yang berkesan, dan keseimbangan hidup yang lebih baik. Oleh karena itu, *Workation* dapat dikatakan sebagai salah satu determinan penting dalam mendorong produktivitas kerja digital nomad di Indonesia.

Effect Size (F-Square)

Pengujian Effect Size (F-Square) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi relatif atau pengaruh substantif dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen dalam model struktural. Nilai F-Square membantu dalam menilai seberapa besar perubahan yang terjadi pada R-Square jika suatu konstruk dihilangkan dari model. Menurut pedoman dari Cohen (1988), nilai F-Square dapat dikategorikan menjadi tiga: 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,35 menunjukkan pengaruh besar. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 11 berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Effect Size (F-Square)

Variabel	Adaptabilitas Teknologi	<i>Memorable tourism experience</i>	Produktivitas Kerja	<i>Work Life Balance</i>	<i>Workation</i>
Adaptabilitas Teknologi			0.048		
<i>Memorable tourism experience</i>			0.073		

<i>Work Life Balance</i>			0.118
<i>Workation</i>	0.899	0.829	1.272

Sumber: Diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa Adaptabilitas Teknologi terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai F-Square sebesar 0.048, yang termasuk dalam kategori kecil, namun tetap menunjukkan adanya pengaruh yang relevan secara empiris. *Memorable tourism experience* terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai F-Square sebesar 0.073, yang juga tergolong kecil, tetapi mencerminkan kontribusi positif dalam meningkatkan produktivitas. *Work Life Balance* terhadap Produktivitas Kerja menunjukkan nilai F-Square sebesar 0.118, yang meskipun masih dalam kategori kecil, namun hampir menyentuh batas bawah dari pengaruh sedang (0.15), sehingga dapat dikatakan memiliki pengaruh yang relatif lebih kuat dibanding dua konstruk sebelumnya. Di sisi lain, *Workation* menunjukkan pengaruh yang sangat besar terhadap tiga variabel lainnya Terhadap Adaptabilitas Teknologi sebesar 0.899, yang masuk dalam kategori besar. Terhadap *Memorable tourism experience* sebesar 0.829, yang juga merupakan pengaruh besar. Terhadap *Work Life Balance* dengan nilai tertinggi yaitu 1.272, mengindikasikan pengaruh sangat besar.

Secara keseluruhan, hasil uji F-Square mengungkapkan bahwa *Workation* merupakan konstruk yang memiliki efek paling dominan dan signifikan dalam model ini, khususnya dalam membentuk dan memperkuat Adaptabilitas Teknologi, *Memorable tourism experience*, dan *Work Life Balance*. Sementara itu, variabel Adaptabilitas Teknologi, *Memorable tourism experience*, dan *Work Life Balance* memang memengaruhi Produktivitas Kerja, namun dalam skala pengaruh yang lebih kecil. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *Workation* secara tidak langsung melalui variabel-variabel perantara tersebut menjadi bagian penting dalam menjelaskan variabel Produktivitas Kerja secara menyeluruh.

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menguji sepuluh hipotesis, terdiri dari tujuh pengaruh langsung dan tiga pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Antar Variabel	Original Sample	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Adaptabilitas Teknologi → Produktivitas Kerja	0.155	2.852	0.004	Ha1 Diterima
<i>Memorable tourism experience</i> → Produktivitas Kerja	0.197	3.477	0.001	Ha2 Diterima
<i>Work Life Balance</i> → Produktivitas Kerja	0.267	3.942	0.000	Ha3 Diterima
<i>Workation</i> → Adaptabilitas Teknologi	0.688	16.996	0.000	Ha4 Diterima
<i>Workation</i> → <i>Memorable tourism experience</i>	0.673	16.598	0.000	Ha5 Diterima
<i>Workation</i> → Produktivitas Kerja	0.216	3.004	0.003	Ha6 Diterima
<i>Workation</i> → <i>Work Life Balance</i>	0.748	21.193	0.004	Ha7 Diterima
<i>Workation</i> → <i>Work Life Balance</i> → Produktivitas Kerja	0.200	3.853	0.000	Ha8 Diterima
<i>Workation</i> → <i>Memorable tourism experience</i> → Produktivitas Kerja	0.133	3.284	0.001	Ha9 Diterima
<i>Workation</i> → Adaptabilitas Teknologi → Produktivitas Kerja	0.106	2.832	0.005	Ha10 Diterima

Sumber: Diolah peneliti (2025)

Penjelasan Hasil:

1. **Ha1 diterima**, menunjukkan bahwa *Adaptabilitas Teknologi* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Produktivitas Kerja* ($T = 2.852$, $P = 0.004$). Ini berarti semakin tinggi kemampuan adaptasi teknologi, semakin meningkat pula produktivitas kerja individu.
2. **Ha2 diterima**, karena *Memorable tourism experience* juga berpengaruh positif terhadap *Produktivitas Kerja* ($T = 3.477$, $P = 0.001$). Pengalaman wisata yang berkesan mampu membentuk suasana emosional positif yang berdampak pada kinerja.
3. **Ha3 diterima**, yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan *Produktivitas Kerja* ($T = 3.942$, $P = 0.000$). Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi kunci keberlanjutan produktivitas.
4. **Ha4 diterima**, menyatakan *Workation* berpengaruh signifikan terhadap *Adaptabilitas Teknologi* ($T = 16.996$, $P = 0.000$). Artinya, lingkungan kerja yang fleksibel seperti *workation* mendukung keterbukaan terhadap teknologi baru.
5. **Ha5 diterima**, menunjukkan bahwa *Workation* secara langsung meningkatkan *Memorable tourism experience* ($T = 16.598$, $P = 0.000$). Hal ini menunjukkan bahwa *workation* tidak hanya mendorong produktivitas, tetapi juga menciptakan pengalaman berkesan.
6. **Ha6 diterima**, karena *Workation* juga memberikan pengaruh langsung terhadap *Produktivitas Kerja* ($T = 3.004$, $P = 0.003$). Lingkungan kerja yang menyatu dengan wisata dapat menyegarkan pikiran dan meningkatkan performa kerja.
7. **Ha7 diterima**, menunjukkan bahwa *Workation* berpengaruh sangat kuat terhadap *Work Life Balance* ($T = 21.193$, $P = 0.004$). Fleksibilitas lokasi dan waktu kerja meningkatkan kepuasan hidup dan keseimbangan individu.

Pengaruh Tidak Langsung

8. **Ha8 diterima**, menyatakan *Workation* memengaruhi *Produktivitas Kerja* melalui *Work Life Balance* sebagai mediator ($T = 3.853$, $P = 0.000$). Ini berarti bahwa keseimbangan hidup menjadi jalur penting dalam memperkuat pengaruh *workation* terhadap produktivitas.
9. **Ha9 diterima**, karena *Memorable tourism experience* memediasi hubungan antara *Workation* dan *Produktivitas Kerja* ($T = 3.284$, $P = 0.001$). Pengalaman wisata memperkaya dampak positif *workation* terhadap performa kerja.
10. **Ha10 diterima**, menunjukkan bahwa *Adaptabilitas Teknologi* menjadi mediator dalam pengaruh *Workation* terhadap *Produktivitas Kerja* ($T = 2.832$, $P = 0.005$). Kemampuan menyesuaikan diri dengan teknologi memperkuat efektivitas lingkungan kerja fleksibel.

Pengaruh Adaptabilitas Teknologi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Adaptabilitas Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0.155 dan nilai signifikansi 0.004 ($p < 0.05$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan teknologi, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dicapai. Penelitian ini konsisten dengan temuan (Reddy dkk., 2020) yang menyatakan bahwa literasi digital merupakan faktor kunci peningkatan kinerja individu. (H. Chen dkk., 2019) juga menekankan bahwa pada pekerja digital nomad, kemampuan beradaptasi terhadap teknologi secara langsung memengaruhi efisiensi dan hasil kerja. Dengan demikian, kemampuan adaptasi teknologi bukan hanya penting secara teoritis, tetapi juga krusial dalam praktik kerja modern berbasis digital.

Pengaruh Memorable Tourism Experience terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *memorable tourism experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.197 dan signifikansi 0.001 ($p < 0.05$). Ini mengindikasikan bahwa pengalaman wisata yang berkesan selama *workation* dapat meningkatkan semangat, fokus, dan kinerja individu. Temuan ini sejalan dengan studi

(Tsaur dkk., 2024) yang menunjukkan bahwa pengalaman wisata yang menyenangkan memiliki efek restoratif terhadap produktivitas, khususnya pada pekerja hybrid. Penelitian lain oleh (Wąsowicz-Zaborek, 2025) juga mendukung bahwa desain pengalaman *Workation* yang berkesan di Bali dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kinerja profesional. Lebih lanjut, teori *restoration* dalam psikologi lingkungan menjelaskan bahwa pengalaman positif di alam atau lingkungan baru membantu memulihkan kejenuhan kognitif dan meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, kualitas pengalaman wisata berperan penting dalam mendukung efektivitas kerja di era kerja fleksibel.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0.267 dan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang terjaga dapat meningkatkan produktivitas individu secara langsung. Temuan ini sejalan dengan literatur yang ada. (Greenhaus & Powell, 2006) dalam kajiannya menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang sehat meningkatkan performa dan kesejahteraan kerja. Mereka menjelaskan bahwa individu yang tidak merasa terbebani secara emosional oleh tuntutan kerja memiliki energi dan fokus yang lebih besar untuk berkinerja optimal. Selain itu, studi (Prasetyo & Wardoyo, 2023) dalam konteks pekerja jarak jauh di Indonesia menegaskan bahwa *work life balance* memiliki peran krusial terhadap kepuasan dan efektivitas kerja, khususnya dalam sistem kerja fleksibel. Selaras dengan pendekatan *employee well-being*, kesejahteraan karyawan yang ditopang oleh *work life balance* menjadi salah satu fondasi utama bagi peningkatan produktivitas.

Pengaruh *Workation* terhadap Adaptabilitas Teknologi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Workation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptabilitas Teknologi, dengan koefisien jalur sebesar 0.688 dan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Temuan ini menegaskan bahwa praktik *Workation*, yakni bekerja sambil bepergian, mendorong individu untuk lebih cepat dan efektif dalam menyesuaikan diri dengan teknologi digital. Kebutuhan untuk tetap produktif di luar kantor mendorong pekerja untuk menggunakan berbagai platform digital secara mandiri, mengatasi kendala teknis, dan mengembangkan kemampuan adaptasi teknologi. (L. Chen, 2025) dalam studi mereka tentang *digital nomads* menyatakan bahwa gaya kerja fleksibel seperti *Workation* menciptakan tekanan adaptif yang mempercepat keterampilan teknologi karena tingginya ketergantungan pada alat digital. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat argumen bahwa *Workation* bukan hanya sebuah tren gaya hidup kerja, melainkan strategi efektif untuk meningkatkan adaptabilitas teknologi di era digital saat ini.

Pengaruh *Workation* terhadap Memorable Tourism Experience

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Workation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *memorable tourism experience*, dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0.673 dan signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Artinya, semakin sering individu melakukan *Workation*, semakin besar pula kemungkinan mereka mengalami pengalaman wisata yang berkesan. *Workation* memungkinkan perpaduan antara produktivitas kerja dan interaksi wisata secara simultan, yang secara alami meningkatkan aspek-aspek emosional dan kognitif dari sebuah perjalanan. Fleksibilitas waktu dan durasi tinggal yang lebih lama memberi peluang lebih besar untuk mengeksplorasi budaya, berinteraksi dengan masyarakat lokal, serta menikmati keunikan destinasi secara autentik. Temuan ini konsisten dengan studi (Kurniasari dkk., 2022) yang meneliti paket *Workation* di Bali dan menemukan bahwa pengalaman unik serta interaksi budaya selama *Workation* meningkatkan kualitas *memorable tourism experience*. Selain itu, studi dalam ranah *experiential tourism* menunjukkan bahwa keterlibatan emosional, kebaruan, dan keterhubungan sosial adalah komponen penting dari pengalaman wisata yang mendalam (Dieguez & Conceição,

2021). *Workation* menyediakan semua komponen tersebut dalam satu rangkaian aktivitas yang terintegrasi. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa *Workation* bukan hanya mendukung produktivitas, tetapi juga secara signifikan memperkaya pengalaman wisata, menjadikannya lebih personal, bermakna, dan tak terlupakan.

Pengaruh *Workation* terhadap *Work Life Balance*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Workation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance* (WLB), dengan koefisien jalur tertinggi dalam model, yaitu 0.748 dan p-value 0.000 ($p < 0.05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin sering individu melakukan *Workation*, atau semakin positif persepsi mereka terhadap pengalaman tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yang mereka rasakan. Fleksibilitas waktu dan lokasi kerja selama *Workation* memungkinkan individu untuk lebih leluasa dalam mengatur jadwal, menyesuaikan kebutuhan pribadi, serta menghindari konflik antara tuntutan profesional dan kehidupan personal. Hal ini mencerminkan bahwa *Workation* memberi peluang nyata bagi individu untuk mengintegrasikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara lebih harmonis, yang berujung pada peningkatan kualitas hidup, penurunan stres, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Greenhaus & Powell, 2006) yang menunjukkan bahwa dukungan terhadap keseimbangan kerja-kehidupan secara signifikan berkontribusi pada kesehatan psikologis, keterlibatan kerja, dan kepuasan karier. Selain itu, dalam konteks kerja fleksibel modern, studi seperti (Gao dkk., 2025) menyimpulkan bahwa *work-life integration* yang difasilitasi oleh *Workation* atau kerja hybrid meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas individu. Dengan demikian, hipotesis ini tidak hanya sah secara statistik, tetapi juga relevan secara praktis sebagai dasar strategi kebijakan perusahaan di era kerja fleksibel.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam model penelitian saling berkaitan dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja dalam konteks kerja fleksibel berbasis *workation*. Pertama, variabel Adaptabilitas Teknologi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, yang menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam beradaptasi dengan teknologi sangat penting dalam mendukung efektivitas kerja. Selanjutnya, *Memorable tourism experience* juga berperan dalam meningkatkan produktivitas dengan membentuk suasana psikologis dan emosional yang positif.

Demikian pula, *work life balance* memberikan kontribusi signifikan, di mana keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan terbukti menjadi faktor penting dalam menjaga konsistensi kinerja individu. Sementara itu, *Workation* memiliki peran krusial, tidak hanya secara langsung meningkatkan produktivitas, tetapi juga berdampak signifikan terhadap Adaptabilitas Teknologi, *Memorable tourism experience*, dan *work life balance*. Ini menunjukkan bahwa konsep kerja yang menggabungkan produktivitas dengan pengalaman wisata mampu menciptakan ekosistem kerja yang sehat, adaptif, dan inspiratif. Lebih lanjut, pengaruh tidak langsung dalam model ini juga terbukti signifikan. *Workation* memengaruhi Produktivitas Kerja melalui tiga jalur mediasi: *work life balance*, *memorable tourism experience*, dan Adaptabilitas Teknologi. Hal ini mengindikasikan bahwa *workation* tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga memperkuat produktivitas melalui perbaikan aspek keseimbangan hidup, kualitas pengalaman, dan kesiapan teknologi. Oleh karena itu, kesimpulan utama dari penelitian ini adalah bahwa *workation* merupakan strategi kerja kontemporer yang efektif dalam meningkatkan produktivitas melalui peningkatan keseimbangan hidup, pengalaman kerja yang bermakna, dan adaptasi teknologi. Temuan ini memberikan landasan empiris yang kuat bagi organisasi untuk mempertimbangkan implementasi sistem kerja fleksibel berbasis *workation* guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Anderson, D., & Kelliher, C. (2020). Enforced remote working and the work-life interface during lockdown. *Gender in Management: An International Journal*, *35*(7/8), 677–683.
- Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, *17*(1), Article 1. <https://doi.org/10.25170/jm.v17i1.1296>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of vocational behavior*, *68*(1), 131–164.
- Chawla, N., MacGowan, R. L., Gabriel, A. S., & Podsakoff, N. P. (2020). Unplugging or staying connected? Examining the nature, antecedents, and consequences of profiles of daily recovery experiences. *Journal of Applied Psychology*, *105*(1), 19–39. <https://doi.org/10.1037/apl0000423>
- Chen, H., Li, H., Zhao, Y., Zhang, X., Wang, Y., & Lyu, P. (2019). Adaptation of removable partial denture frameworks fabricated by selective laser melting. *The Journal of Prosthetic Dentistry*, *122*(3), 316–324. <https://doi.org/10.1016/j.prosdent.2018.11.010>
- Chen, L. (2025). Gender Dynamics in Remote Work Communities: A Protocol on Understanding the Challenges and Opportunities for Female Digital Nomad Online Language Tutors. *International Journal of Qualitative Methods*, *24*, 16094069251323628. <https://doi.org/10.1177/16094069251323628>
- Choi, Y.-K., & Cong, J. (2017). HLScope: High-Level Performance Debugging for FPGA Designs. *2017 IEEE 25th Annual International Symposium on Field-Programmable Custom Computing Machines (FCCM)*, 125–128. <https://doi.org/10.1109/FCCM.2017.44>
- Dieguez, T., & Conceição, O. (2021). Experiential Tourism and Experiential Marketing: An Innovative Approach. Dalam A. Abreu, D. Liberato, E. A. González, & J. C. Garcia Ojeda (Ed.), *Advances in Tourism, Technology and Systems* (hlm. 550–559). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-33-4260-6_47
- Frigotto, M. L., Tomaselli, A., Solari, L., & Gabbriellini, S. (2021). Lo smart working nel panorama italiano: Un’analisi della letteratura. *Studi organizzativi: XXIII*, *2*, 2021, 9–37. <https://doi.org/10.3280/SO2021-002001>
- Fu, L., Cao, Y., Kuang, S.-Y., & Guo, H. (2021). Index for climate change adaptation in China and its application. *Advances in Climate Change Research*, *12*(5), 723–733. <https://doi.org/10.1016/j.accre.2021.06.006>
- Gao, J., Zhang, Y., Xu, S., & Ma, E. (2025). Rethinking work-life integration: Empowering talent in emerging hospitality and tourism work paradigms. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *37*(5), 1765–1783. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2024-0736>
- Gartner, J.-B., & Côté, A. (2023). Optimization of Care Pathways Through Technological, Clinical, Organizational and Social Innovations: A Qualitative Study. *Health Services Insights*, *16*, 11786329231211096. <https://doi.org/10.1177/11786329231211096>
- Ginting, J., & Lindawati, L. (2025). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit (Elaeis Guineensis Jacq.) PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II. *Jurnal Agristan*, *7*(1), Article 1. <https://doi.org/10.37058/agristan.v7i1.14003>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, *31*(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Grzywacz, J. G. (2016). Shift Work and Its Implications for Everyday Work and Family Life: A Foundation and Summary. Dalam I. Iskra-Golec, J. Barnes-Farrell, & P. Bohle (Ed.), *Social and Family Issues in Shift Work and Non Standard Working Hours* (hlm. 3–17). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-42286-2_1

- Gustafsson, R., Jääskeläinen, M., Maula, M., & Uotila, J. (2016). Emergence of Industries: A Review and Future Directions. *International Journal of Management Reviews*, 18(1), 28–50. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12057>
- Haar, J., Ghafoor, A., O’Kane, C., Daellenbach, U., Ruckstuhl, K., & Davenport, S. (2021). High-performance work systems and manager creativity behaviours: What role do contextual factors play? *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 9(4), 391–409. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-09-2020-0124>
- Hildawati, H., Yogia, M. A., & Suri, D. M. (2024). Pengembangan Platform Digital Terpadu Antar Instansi Pemerintah Dalam Mewujudkan Sustainable Development Goals (SDGs). *Jurnal Abdimas ADPI Sains Dan Teknologi*, 5(4), Article 4. <https://doi.org/10.47841/saintek.v5i4.421>
- Kalliath, P., Kalliath, T., Chan, X. W., & Chan, C. (2020). Enhancing job satisfaction through work–family enrichment and perceived supervisor support: The case of Australian social workers. *Personnel Review*, 49(9), 2055–2072. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2018-0219>
- Kim, H., & Chen, J. S. (2021). Memorable travel experiences: Recollection vs belief. *Tourism Recreation Research*, 46(1), 124–131. <https://doi.org/10.1080/02508281.2020.1771653>
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of vocational behavior*, 68(2), 347–367.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., Perrigino, M. B., Greenhaus, J. H., & Merriweather, T. J. (2023). Work-life Flexibility Policies: Moving from Traditional Views Toward Work-life Intersectionality Considerations*. Dalam *Research in Personnel and Human Resources Management* (world; Vol. 41, hlm. 199–243). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0742-730120230000041008>
- Kumar, N. (2025, Juni 2). 49 Digital Nomads Statistics 2025 – Salary Data & Facts. *DemandSage*. <https://www.demandsage.com/digital-nomads-statistics/>
- Kurniasari, M. I., Isbah, M. F., & Azca, M. N. (2022). The emerging workcation trend in Indonesia: A preliminary study on the demographic profiles, motivations, and experiences of workcationers. *Jurnal Ilmu Sosial*, 21(1), 75–97.
- Lee, M. T., & Suh, I. (2022). Understanding the effects of Environment, Social, and Governance conduct on financial performance: Arguments for a process and integrated modelling approach. *Sustainable Technology and Entrepreneurship*, 1(1), 100004. <https://doi.org/10.1016/j.stae.2022.100004>
- Li, A., Cropanzano, R., Butler, A., Shao, P., & Westman, M. (2021). Work–family crossover: A meta-analytic review. *International Journal of Stress Management*, 28(2), 89–104. <https://doi.org/10.1037/str0000225>
- Nomads.com. (t.t.). *Yogyakarta for Digital Nomads*. Nomads.Com. Diambil 19 Juli 2025, dari <https://nomads.com/yogyakarta>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 3(2), Article 2.
- Parker, S. K., Wall, T. D., & Jackson, P. R. (2017). “That’s not My Job”: Developing Flexible Employee Work Orientations. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/256952>
- Pecsek, B. (2018). Working On Holiday: The Theory And Practice Of Workcation. *Balkans Journal of Emerging Trends in Social Sciences Balkans JETSS*, 1(1), 1–13.
- Prasetyo, C. A., & Wardoyo, D. T. W. (2023). The Effect of Work-life Balance on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Social Science Studies*, 3(5), Article 5. <https://doi.org/10.47153/sss35.7672023>
- Putri, C. A. (t.t.). *Di Bawah Vietnam & Kamboja, Produktivitas Pekerja RI Rendah*. CNBC Indonesia. Diambil 19 Juli 2025, dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200702153358-4-169781/di-bawah-vietnam-kamboja-produktivitas-pekerja-ri-rendah>

- Reddy, P., Sharma, B., & Chaudhary, K. (2020). Digital Literacy: A Review of Literature. *International Journal of Technoethics (IJT)*, 11(2), 65–94. <https://doi.org/10.4018/IJT.20200701.oa1>
- Reichenberger, I. (2019). Popular culture shaping tourism. *Journal of Tourism Futures*, 7(2), 236–239. <https://doi.org/10.1108/JTF-10-2019-0102>
- Rojabi, S. H., Sakti, D. P. B., & Budiatiningsih, M. (2024). Analisis Potensi Gili Trawangan Sebagai Destinasi Digital Nomad. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 13(1), Article 1. <https://doi.org/10.47492/jih.v13i1.3378>
- Saputra, I. K. S. A., Ariani, N. M., SE, M., Aryanti, N. N. S., Par, S. S. T., & Par, M. (2017). Faktor penentu kepuasan wisatawan dalam mengikuti program cooking class pada restoran di ubud bali. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, 1(2), 1–18.
- Schieman, S., Badawy, P. J., A. Milkie, M., & Bierman, A. (2021). Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 7. <https://doi.org/10.1177/2378023120982856>
- Sthapit, E., Björk, P., & Coudounaris, D. N. (2023). Towards a better understanding of memorable wellness tourism experience. *International Journal of Spa and Wellness*, 6(1), 1–27. <https://doi.org/10.1080/24721735.2022.2136120>
- Sutrisno, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Nobi Putra Angkasa. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 3(3). <https://www.academia.edu/download/89852463/pdf.pdf>
- Sutrisno, S., & Prabowo, R. (2022). Pengembangan Cetakan Rokok Untuk Peningkatan Jumlah Produksi Di Pr. Sri Agung Dengan Mempertimbangkan Aspek Antropometri. <http://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php/industri/article/view/270>
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of occupational health psychology*, 11(1), 100.
- Tsaur, S.-H., Yen, C.-H., Han, T.-C., & Lin, Y.-S. (2024). How and when restaurant innovativeness promotes a memorable dining experience: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 122, 103868. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.103868>
- Tung, V. W. S., & Ritchie, J. R. B. (2011). Exploring the essence of memorable tourism experiences. *Annals of Tourism Research*, 38(4), 1367–1386. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2011.03.009>
- Venkatesh, V. (2022). Adoption and use of AI tools: A research agenda grounded in UTAUT. *Annals of Operations Research*, 308(1), 641–652. <https://doi.org/10.1007/s10479-020-03918-9>
- Voll, K., Gauger, F., & Pfnür, A. (2023). Work from anywhere: Traditional workation, coworkation and workation retreats: a conceptual review. *World Leisure Journal*, 65(2), 150–174. <https://doi.org/10.1080/16078055.2022.2134199>
- Wąsowicz-Zaborek, E. (2025). Workation as a new mode of work – analysis of top European destinations. *Bulletin of Geography. Socio-Economic Series*, 68, Article 68. <https://doi.org/10.12775/bgss-2025-0019>
- Xu, J., Du, T., Foshey, M., Li, B., Zhu, B., Schulz, A., & Matusik, W. (2019). Learning to fly: Computational controller design for hybrid UAVs with reinforcement learning. *ACM Trans. Graph.*, 38(4), 42:1-42:12. <https://doi.org/10.1145/3306346.3322940>
- Zhang, H., Zhang, Z., & Steklova, E. (2020). Do Companies Need Financial Flexibility for Sustainable Development? *Sustainability*, 12(5), Article 5. <https://doi.org/10.3390/su12051811>