



Flexible Working Space (FWS) Solusi Kerja New Normal di Indonesia

Siti Nur Azizah^{1*}, Sri Wahyuningsi,²

¹Manajemen, STIE Putra Bangsa Pejagoan Kebumen, Indonesia, 54361

²Akuntansi, Politeknik Dharma Patria Kebumen, Indonesia, 54316

*Email: sitinuraziz@yahoo.com, yuni_delpipo@yahoo.co.id

Doi : https://doi.org/10.37339/jurnal_e-bis.v4i2.286

Diterbitkan oleh Politeknik Dharma Patria Kebumen

Info Artikel

Diterima :
29-06-2020
Diperbaiki :
20-11-2020
Disetujui :
20-11-2020

ABSTRAK

Pandemi virus corona dengan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di sejumlah wilayah telah memaksa masyarakat beradaptasi dengan cepat, termasuk dalam bekerja. Konsep Flexible Work Space (FWS) kini banyak dipakai untuk menjaga produktivitas optimal di tengah berbagai pembatasan. FWS erat kaitannya dengan bonus demografi, generasi milenial, dan generasi Z di sisi suplai, dan industrial 4.0 di sisi demand pasar tenaga kerja. Milenial dan Gen-Z dalam beberapa literatur teoritis dan empiris dikenal sebagai generasi yang *digital natives*, pengguna teknologi, yang lebih tinggi *team-oriented*. Pandemi Covid-19 menjadikan wacana *flexible working space* yang sebelumnya sudah banyak dibicarakan, perlu ditindaklanjuti lebih serius oleh pemerintah dan juga para pelaku usaha.

Kata Kunci: PSBB, *flexible working space* (FWS)

ABSTRACT

The corona virus pandemic with Large-Scale Social Restrictions (PSBB) in a number of areas has forced people to adapt quickly, including in work. The Flexible Work Space (FWS) concept is now widely used to maintain optimal productivity amidst various restrictions. FWS is closely related to the demographic bonus, millennial generation, and generation Z on the supply side, and industrial 4.0 on the demand side of the labor market. Millennial and Gen-Z in some theoretical and empirical literature are known as the generation of digital natives, technology users, who are higher team-oriented. The Covid-19 pandemic has made the discourse on flexible working space, which has previously been discussed a lot, needs to be followed up more seriously by the government and also business Owner.

Keywords: PSBB, *flexible working space* (FWS)

PENDAHULUAN

Latar belakang

FWS tidak identik dengan bekerja dari rumah (WFH). FWS merupakan ruang yang sangat fleksible yang bisa dilakukan dimana saja, kapan saja dan sesuai kebutuhan serta kondisi yang mendukung dilaksanakannya pekerjaan. Ini sangat berbeda dengan model kantor tradisional dimana mengharuskan adanya sarana dan prasarana yang tersedia bersifat off line dikantor , namun pada ruang fleksible adalah ruang kerja yang menawarkan fleksibilitas yang lebih besar bagi penggunaanya dengan area/lokasi pelaksanaan FWS. Ruang fleksibel biasanya digunakan untuk berkolaborasi. Ruang fleksibel ini biasanya menyediakan ruang kantor siap huni bagi penyewa, dalam konsep coworking. Saat ini sektor coworking masih dalam tahap awal di Indonesia.

Wework dan Justco merupakan perusahaan internasional yang menempati gedung perkantoran yang besar di pusat bisnis. Perusahaan e-commerce, perusahaan fintech dan penyedia ruang kerja bersama melakukan kolaborasi bersama dalam melakukan interaksi aktif di pasar real estat komersial. Dalam Ruang fleksibel tidak perlu menerapkan atau mematuhi praktik pasar standar dalam hal jangka waktu sewa dari perjam, perhari, perbulan atau tahunan. Mengadopsi konsep dan desain yang umum terkait bekerja bersama seperti ruang komunal (sosial) yang merujuk pada ruang kerjasma yang dilayani.

Ruang bersama berfokus pada menumbuhkan kebersamaan diantara komunitasnya atau penghuninya. Walaupun mereka menyediakan fasilitas yang serupa untuk kantor yang dilayani namun mereka sangat memprioritaskan jaringan, menjadi tuan rumah untuk kegiatan-kegiatan untuk penyewanya. Akibat sering interaksi dan komunikasi antara konglomerat besar, star up kecil dan freelancer ini menjadi memiliki lingkungan yang lebih hidup, dinamis serta mendorong adanya inovasi. Kantor yang dilayani menawarkan kerja perusahaan solusi bisnis dan menyediakan kantor yang bersifat virtual dengan fasilitas jaringan wifi yang baik. Fasilitas pendukung dari kantor virtual biasanya juga menyediakan akses telpon, internet serta layanan surat sebagai bagian dari paket bulanan. Selain itu ada beberapa juga menyediakan ke akses peralatan bisnis seperti mesin faks, mesin fotokopi, peralatan audio visual serta perabot kantor lainnya.

Pengguna biasa dari kantor yang mereka layani adalah usaha kecil yang perlu menyediakan karyawan dengan workstation, alat kantor serta fasilitas lainnya. Sedangkan untuk ruang kerja bersama lebih populer pada kalangan pemula dan pekerja lepas (pekerja mandiri) yang mencari tempat kerja yang mampu menginspirasi. Berdasarkan Penelitian (2018) retail Research Point of View mengatakan pada saat ini ada 4 jenis Coworking Space yaitu retail Launchpads, Telework Hubs, Busines Boosters serta Creative Coalitions. Hal yang unik ada pada retail launchpads yang khusus menargetkan startup ritel, dalam jenis ini penggunaanya dapat memperoleh media inkubasi ritel serta ruang demo untuk produk yang mereka rintis serta dapat memperoleh akses ke calon pelangganya. Ini sangat cocok untuk wirausahawan/freelancer baru. Selanjutnya coworking space jenis Telework Hubs yang pada penelitian mudah ditemui dengan jumlah 78% dari sampel. Dalam jenis ini penggunaanya mulai dari perusahaan, pekerja kantoran sampai dengan industri kreatif. Persebarannya paling luas serta penggunaanya berasal dari semua tingkatan penghasilan disebabkan biasanya area lokasinya berada di daerah tingkat komuternya

tinggi. Kemudian *Business Boosters* yang memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas khususnya bagi para pengusaha dan pekerja lepas. Di sini *coworking space* akan menyediakan media untuk pengembangan bisnis dimulai dari modal, dukungan kreatif, konsultasi, peralatan kelas bisnis serta mentor. Dan yang terakhir adalah jenis *Creative Coalitions* yang menyediakan komunitas dan ruang kerja untuk para seniman serta umumnya pelaku industri kreatif, yang didalamnya menyediakan peralatan yang bersifat khusus diantaranya printer 3D, kamar gelap, peralatan las dan lainnya.

Adanya berbagai jenis *coworking space* di atas, sudah saatnya para profesional serta berbagai unsur profesional agar menyesuaikan diri dengan tren yang sedang berkembang dan mendunia ini. Pada saat ini, pekerja profesional serta profesional birokrat menuntut adanya pelayanan yang bersifat digital, fleksibel dan *friendly*. Adanya keterbatasan ruang kantor banyaknya pegawai yang menjadi komuter akan menuntut para pemangku kebijakan untuk mulai mengarah pada konsep *coworking space* dengan memaksimalkan gedung yang telah ada.

Menurut Bernstein dan kawan-kawan (2018), *Coworking space* diasumsikan akan dapat membuat hubungan antar pegawai lebih akrab dan dekat sehingga akan terjadi kolaborasi yang meningkat. Dilihat dari sisi pembiayaan pengadaan gedung lebih efisien pada ruangan, ini berarti investasi pembangunan yang akan lebih rendah jika dibandingkan ruang-ruang tertentu untuk tempat kerja (Kubikal).

Minat yang tumbuh di sekitar tempat kerja yang fleksibel telah menyebabkan peningkatan dalam penelitian yang menyelidiki berbagai bentuk tempat kerja yang fleksibel. Selain memperluas fleksibilitas dalam perusahaan individu, Untuk beberapa tahun terakhir tempat kerja fleksibel alternatif seperti "ruang kerja bersama atau *co worker*" bermunculan, yang menyediakan perusahaan pemula dan pekerja jarak jauh dengan model kerja baru.

Ruang kerja bersama menyediakan campuran ruang fisik terbuka, karakteristik yang bermanfaat (komunitas, fleksibilitas, ikatan sosial) dan atribut tempat kerja yang efisien (*wi-fi* yang dikelola bersama, keamanan teknologi informasi, dan ruang yang tersedia secara konsisten), berpotensi memfasilitasi peluang yang lebih besar untuk kolaborasi dan inovasi bisnis (Garrett et al., 2017).

Upaya pertama mengadopsi metode ruang kerja bersama, didirikan oleh Brad Neuberg pada tahun 2005, didorong oleh kurangnya produktivitas ketika bekerja dari rumah tidak adanya interaksi sosial pusat bisnis. Neuberg dan teman-temannya mendirikan San Francisco *Coworking Space* di *Spiral Muse*, yang dianggap sebagai ruang *coworking* pertama (Spinuzzi, 2012).

Setelah itu ruang kerja bersama berkembang pesat; pada tahun 2006 ada lebih dari 700 di seluruh dunia. Selanjutnya, ruang kerja bersama berkembang menjadi model "berbasis keanggotaan", yang memungkinkan anggota untuk membayar di muka untuk masa keanggotaan yang ditentukan selama mereka dapat mengakses fasilitas dan layanan ruang kerja.

Beberapa manfaat utama termasuk adopsi teknologi terkini yang dibagikan secara lebih efisien, peluang yang meningkat untuk usaha mikro dan pekerja mandiri, dan penyediaan klub tempat pekerja dapat bekerja secara efektif baik sendiri atau berinteraksi dengan orang lain (Garrett et al., 2017). Deskmag (2018) menunjukkan bahwa jumlah ruang kerja dan anggota telah berkembang dengan mantap. Perusahaan seperti *Wework* (www.wework.com) mengelola jaringan global ruang kerja bersama di ratusan lokasi di 72 kota, 24 negara, dengan lebih dari

175.000 anggota pada tahun 2017. Portal online Coworker ([www. Coworker.com](http://www.Coworker.com)) adalah besar direktori coworking, yang berisi tautan ke lebih dari 7000 ruang coworking di 125 negara.

METODE

Yang (2013) menyatakan bahwa penanggulangan sistematis dan komprehensif dalam pedoman perencanaan kota harus ditetapkan untuk mencapai pertumbuhan hijau rendah karbon dalam hal struktur perkotaan dan penggunaan lahan, sistem transportasi, konservasi sumber daya alam, manajemen lingkungan, energi dan ruang terbuka.

Menurut Schipper , Bartlett, Hawk, & Vine (1989) FWS memungkinkan karyawan untuk bekerja di lokasi yang berbeda, seperti ruang kerja bersama, kafe, hub kerja, atau dengan bekerja di rumah (telework), yang berpotensi mengubah pola penggunaan energi baik di rumah maupun terkait dengan perjalanan / transportasi (Mokhtarian et al.

(1992) mempelajari emisi yang dihasilkan dari proyek telecommuting di California pada awal 1990-an, dan hasilnya menunjukkan bahwa perjalanan dapat dikurangi secara signifikan dengan mengadopsi telecommuting. Ge et al. (2018) mempelajari berbagai program berbagi tempat kerja untuk mengeksplorasi bagaimana berbagi tempat kerja dipengaruhi oleh agen antar tindakan dalam jaringan transportasi. Model transportasi berbasis agen spasial diterapkan dengan karyawan yang bekerja dari jarak jauh Skotlandia Timur Laut.

Hasilnya menunjukkan bahwa adopsi pembagian tempat kerja oleh organisasi besar dapat memberikan manfaat nyata mengurangi kemacetan dan polusi dari transportasi, terutama untuk waktu perjalanan dan emisi CO₂. Zhang, Yang, Huang, dan Zhang (2005) mengemukakan bahwa mengadopsi telework dapat secara signifikan mengurangi kemacetan, terutama pada jam sibuk. Perjalanan harian ke tempat kerja dan dari tempat kerja dapat dianggap sebagai salah satu alasan utama yang menyebabkan kemacetan lalu lintas perkotaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mempromosikan kolaborasi / inovasi bisnis, penghematan biaya, dan meningkatkan kepuasan karyawan

Ruang kerja bersama dianggap meningkatkan pertukaran pengetahuan di antara anggota, dan menumbuhkan lebih banyak praktik kolaboratif yang dapat mendorong inovasi (Capdevila, 2013; Jakonen et al., 2017), penghematan biaya, serta meningkatkan kepuasan karyawan (Kelliher & Anderson, 2010). FWS memungkinkan berbagi pengetahuan, kerja sama lintas fungsi dan keterlibatan antar organisasi adalah beberapa manfaat dari mengadopsi tempat kerja yang fleksibel. Spinuzzi (2012) mengemukakan bahwa interaksi sosial di pusat-pusat kerja sama antara rekan kerja memberikan peluang lebih lanjut untuk kolaborasi dan inovasi, dibandingkan dengan bekerja baik dari rumah atau dari lingkungan kantor tradisional.

Stumpf (2013) menyarankan bahwa 'penyerbukan silang' berikutnya terjadi di antara kelompok anggota rekan kerja yang berpotensi meningkatkan inovasi, kreativitas, dan kewirausahaan. Garrett et al. (2017) mengeksplorasi rasa komunitas dalam ruang kerja bersama dengan menganalisis anggota rekan kerja melalui interaksi sehari-hari mereka; mereka mengidentifikasi tiga jenis interaksi kolektif yang berkontribusi pada rasa komunitas, yaitu mendukung, bertemu, dan terlibat. Kleijn et al. (2012) menemukan bahwa ada hubungan yang kompleks antara karakteristik lingkungan, fungsi dan aktivitas tempat kerja serta terdapat

hubungan erat antara pemilihan kegiatan pekerja dengan karakteristik fungsional tempat kerja. Itu berarti interaksi antar anggota berpotensi membawa kolaborasi bisnis yang lebih baik di antara perusahaan yang berpikiran sama.

Penghematan biaya melalui FWS

Khusus untuk perusahaan kecil, pendekatan FWS seperti teleworking atau coworking akan secara signifikan mengurangi biaya sewa ruang kantor yang berlebihan, konsumsi energi kantor, dll. Voordt (2003) mempelajari potensi biaya dan manfaat untuk tempat kerja yang fleksibel, yang menyatakan bahwa pengurangan biaya tidak hanya terkait dengan biaya langsung seperti penghematan ruang, tetapi juga manfaat tidak langsung dari karyawan yang bekerja lebih efisien, ditambah penghematan waktu perjalanan karyawan.

Meningkatkan Kepuasan Karyawan

Morrison dan Macky (2017) mengemukakan bahwa tempat kerja yang fleksibel dan / atau bersama dikaitkan dengan kepuasan karyawan yang lebih besar, serta peningkatan yang fleksibilitas dalam penggunaan ruang fisik.

Demikian pula, Kelliher dan Anderson (2010) menyatakan dalam penelitiannya tentang orang yang bekerja di tempat kerja yang fleksibel memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, dengan komitmen organisasi lebih tinggi. Studi tersebut menyatakan karyawan merespons kemampuan dengan mengerahkan upaya tambahan, untuk mengembalikan manfaat kepada majikan mereka dengan FWS.

Untuk pekerja lapangan, Bentley et al. (2016) menyatakan bahwa dukungan sosial organisasi dan dukungan pekerja terkait dengan peningkatan kepuasan kerja dan mengurangi tekanan psikologis. Coenen dan Kok (2014) menyarankan efek positif telework pada kinerja dan kepuasan pekerja. Göçer et al.

(2018) menerapkan pendekatan evaluasi pasca hunian (POE) untuk mempelajari konsekuensi terkait pekerjaan. Hasil mereka juga menunjukkan bahwa kepuasan 'karyawan mobile' lebih tinggi daripada karyawan 'tetap fleksibel'. Dampak negatif FWS dalam hal kepuasan karyawan juga telah diteliti.

Sebagai contoh, Morrison dan Macky (2017) menyarankan bahwa ketika mengadopsi lingkungan kerja bersama, tidak ada peningkatan untuk persahabatan rekan kerja, dan pada saat yang sama persepsi karyawan tentang dukungan pengawasan menurun.

Perubahan pada transportasi dan perencanaan struktur kota

Banyak kota besar di dunia termasuk kota-kota Australia menghadapi masalah kemacetan lalu lintas. Biaya kemacetan yang dapat dihindari di semua kota besar Australia pada tahun 2005 adalah \$ 9,4 miliar, seperti yang diperkirakan oleh Biro Transportasi dan Ekonomi Regional Australia (BTRE). BTRE telah mencatat bahwa jumlah ini kemungkinan akan meningkat menjadi \$ 20,4 miliar pada tahun 2020 (BTRE, 2007). Pengaturan tempat kerja yang fleksibel dapat berkontribusi untuk mengurangi kemacetan melalui perubahan perilaku perjalanan sukarela.

Strategi kerja yang fleksibel dapat menggabungkan berbagai bentuk pilihan tempat kerja ke dalam pendekatan tempat kerja yang komprehensif, untuk mencapai hasil transportasi seperti penyebaran komuter puncak (Cleary, Worthington-Eyre, & Doonan, 2010). Proyek 'Flex in the City' yang didirikan di kota Houston, AS pada 2006 berupaya menguji efektivitas strategi tempat kerja yang fleksibel dalam membantu mengelola dan mengurangi kemacetan jalan raya; hasil dari proyek tersebut menunjukkan bahwa mengadopsi fleksibilitas tempat kerja lebih besar dapat

menghemat 906 jam perjalanan pulang pergi di jalan raya yang ditargetkan, menerjemahkan penghematan biaya pengguna tahunan \$ US 16,8 juta (City of Houston, 2010).

Departemen Transportasi dan Jalan Utama Queensland, Australia melakukan Program Tempat Kerja Fleksibel Pilot Pusat Brisbane pada tahun 2009 di 20 agen sektor publik dan swasta. Tujuan dari proyek Australia itu adalah untuk menguji penerapan program perubahan perilaku perjalanan sukarela untuk mencapai hasil sistem transportasi, terutama yang terkait dengan mengelola kemacetan, baik melalui pergantian mode atau penyebaran puncak (Nielsen, 2009). Program itu membuktikan manfaat dan kebutuhan untuk mengadopsi pendekatan tempat kerja lebih holistik untuk transportasi.

Implikasi dari perencanaan lingkungan, ekonomi dan perkotaan

Sebagaimana dibahas di atas, dari berbagai perspektif, FWS memiliki dampak signifikan terhadap lingkungan, ekonomi, dan perencanaan kota. Transformasi FWS yang semakin cepat dan dampak yang berkembang ke ketiga area tersebut, patut dipertimbangkan selama pembuatan kebijakan manajemen kota.

Penelitian FWS mengalami peningkatan jumlah studi dan komunitas penelitian menjadi semakin sadar akan hal itu. Ada implikasi penting bagi manajemen perkotaan. Pertama, mengalokasikan tempat kerja yang fleksibel ke wilayah regional akan bermanfaat untuk mengurangi polusi (Ge et al., 2018), pengurangan kemacetan lalu lintas, dan juga meningkatkan produktivitas pekerja (Coenen & Kok, 2014).

Kedua, karena meningkatnya jumlah tempat kerja yang fleksibel, diinginkan untuk mengakomodasi tren kerja yang fleksibel dengan transportasi terkait dan perencanaan kota. Ketiga, promosi FWS akan berpotensi membawa manfaat bisnis, seperti peningkatan inovasi, dan peningkatan produktivitas bagi karyawan organisasi, dan sebagai hasilnya secara tidak langsung akan menguntungkan ekonomi.

Keempat, peningkatan adopsi jam kerja fleksibel FWS secara langsung menguntungkan kesejahteraan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja, dan juga mengarah pada peningkatan jam kerja penggunaan fasilitas perkotaan (Petch, 2015) dengan demikian merangsang ekonomi dan memfasilitasi gaya hidup yang lebih sehat. Kedepannya akan bermanfaat untuk pengampu kebijakan untuk mempertimbangkan strategi untuk mempromosikan FWS Tuntutan Kriteria Personel Tidak semua orang bisa melakukan FWS, memerlukan kriteria kepribadian dan kompetensi tertentu terutama ketika organisasi melaksanakan FWS sebagai standar kerja.

Kandidat yang bisa melakukan FWS adalah pegawai yang memiliki inisiatif dalam bekerja, komunikasi yang baik, memiliki manajemen waktu (time management) yang baik serta memiliki pengalaman bekerja dari rumah.

KESIMPULAN

Makalah ini mengeksplorasi dampak FWS masa depan pada lingkungan perkotaan, ekonomi dan perencanaan. Beberapa dampak adopsi secara efektif dapat mengurangi polusi melalui pengurangan kemacetan lalu lintas, dan juga mengurangi waktu perjalanan.

FWS berpotensi meningkatkan kolaborasi bisnis dan mempromosikan inovasi melalui peningkatan interaksi sosial di tempat kerja bersama (Spinuzzi, 2012). FWS menghemat biaya sewa kantor, konsumsi energi kantor, serta peningkatan produktivitas kerja karyawan (Voordt, 2003); FWS dapat meningkatkan kepuasan kerja pekerja (Kelliher & Anderson, 2010), dan mengarah pada perubahan potensial untuk perencanaan transportasi dan infrastruktur perkotaan (Vallicelli, 2018).

Solusi inovatif dalam merancang dan merencanakan tempat kerja disajikan untuk lebih meningkatkan fleksibilitas dengan penggunaan ruang, waktu, dan uang yang semakin efisien,

yang dapat mengarah pada produktivitas dan kepuasan yang lebih tinggi (Göçer et al., 2018). Memahami bagaimana memanfaatkan secara optimal tempat kerja baru, memodelkan perilaku pengguna, dan mengidentifikasi variabel kunci yang mempengaruhi pemanfaatan dan efektivitas ruang kerja yang fleksibel, akan menjadi topik penting dari fokus penelitian di masa depan (Kleijn et al., 2012; Van Meel & Vos, 2001).

REFERENSI

- Bouncken, R.B., & Reuschl, A.J. (2018). Coworking-spaces: How a phenomenon of the sharing economy builds a novel trend for the workplace and for entrepreneurship. *Review of Managerial Science*, 12(1), 317–334. <https://doi.org/10.1007/s11846-016-0215-y>.
- Brown, J. (2017). Curating the “third place”? Coworking and the mediation of creativity. *Geoforum*, 82, 112–126. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2017.04.006>.
- BTRE. (2007). Bureau of transport and regional Economics 2007. Retrieved from Canberra. Capdevila, I. (2013). Knowledge dynamics in localized communities: Coworking spaces as micro clusters. Available at: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2414121> or <https://doi.org/10.213/ssrn.2414121>. 9
- Gajendran, R.S., & Harrison, D.A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>.
- Guitart, D., Pickering, C., & Byrne, J. (2012). Past results and future directions in urban community gardens research. *Urban Forestry and Urban Greening*, 11(4), 364–373. <https://doi.org/10.1016/j.ufug.2012.06.007>.
- Harker Martin, B., & Mac Donnell, R. (2012). Is telework effective for organizations?: A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*, 35(7), 602–616. <https://doi.org/10.1108/01409171211238820>.
- Jakonen, M., Kivinen, N., Salovaara, P., & Hirkman, P. (2017). Towards an economy of encounters? A critical study of affectual assemblages in coworking. *Scandinavian Journal of Management*, 33(4), 235–242. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2017.10.003>.
- Katrini, E. (2018). Sharing Culture: On definitions, values, and emergence. *The Sociological Review*, 66 (2), 425–446. <https://doi.org/10.1177/0038026118758550>.
- Koenig, B.E., Henderson, D.K., & Mokhtarian, P.L. (1996). The travel and emissions impacts of telecommuting for the state of California Telecommuting Pilot Project. *Transportation Research Part C: Emerging Technologies*, 4(1), 13–32. [https://doi.org/10.1016/0968-090X\(95\)00020-J](https://doi.org/10.1016/0968-090X(95)00020-J).
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D.G., & The, P.G. (2009). Preferred reporting Items for systematic review and meta-analyses: The PRISMA statement. *Plo S Medicine*, 6 (7), e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>.

- Nedovic-Budic, Z., & Williams, K. (2013). Be coming a city: The case of Chicago. *Journal of Urban Management*, 2(2), 3–26. [https://doi.org/10.1016/S2226-5856\(18\)30069-4](https://doi.org/10.1016/S2226-5856(18)30069-4).
- Pérez, M.P., Sánchez, A.M., & De Luis Carnicer, M.P. (2002). Benefits and barriers of telework: Perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. *Technovation*, 22(12), 775–783. [https://doi.org/10.1016/S0166-4972\(01\)00069-4](https://doi.org/10.1016/S0166-4972(01)00069-4).
- Pickering, C., & Byrne, J. (2014). The benefits of publishing systematic quantitative literature reviews for PhD candidates and other early-career researchers. *Higher Education Research & Development*, 33(3), 534–548. <https://doi.org/10.1080/07294360.2013.841651>.
- Roy, S., Byrne, J., & Pickering, C. (2012). A systematic quantitative review of urban tree benefits, costs, and assessment methods across cities in different climatic zones. *Urban Forestry and Urban Greening*, 11(4), 351–363. <https://doi.org/10.1016/j.ufug.2012.06.006>.
- Spinuzzi, C. (2012). Working alone together: coworking as emergent collaborative activity. *Journal of Business and Technical Communication*, 26(4), 399–441. <https://doi.org/10.1177/1050651912444070>.
- Steven, R., Pickering, C., & Guy Castley, J. (2011). A review of the impacts of nature based recreation on birds. *Journal of Environmental Management*, 92(10), 2287–2294. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2011.05.005>.