

**PENGARUH SISTEM KERJA *HYBRID* DAN *REMOTE WORK*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LANGLANG
LAJU LAYANG PALEMBANG**

SKRIPSI



**Nama : Asa Arlean
Nim 212020287**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

SKRIPSI

PENGARUH SISTEM KERJA *HYBRID* DAN *REMOTE WORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LANGLANG LAJU LAYANG PALEMBANG

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Pada Program Strata Satu Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Asa Arlean
Nim 212020287**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Asa Arlean
Nim : 212020287
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsetrasi : Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Sistem *Hybrid* dan *Remote work*
Terhadap Kinerja Karyawan PT. LangLang Laju
Layang Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Palembang, Agustus 2025



Asa Arlean

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Sistem Kerja *Hybrid* dan *Remote work*
Terhadap Kinerja Karyawan PT. LangLang Laju
Layang Palembang

Nama : Asa Arlean

Nim : 212020287

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsetrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada tanggal Agustus 2025

Pembimbing I



Wani Fitriah, S.E, M.Si
NIDN: 228016501

Pembimbing II



Efrina Masdaini, S.E, M.Si, CHRO
NIDN : 0220048603

Mengetahui
Dekan

Program Studi Manajemen




Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka apabila engkau telah selesai dari suatu urusan, tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain.” (QS. Al-Insyirah: 7)

“Barang siapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga.” (HR. Muslim)

“Nikmati setiap langkah dalam perjalananmu, rayakan prosesnya, dan biarkan rasa bahagia memberi energi untuk melangkah lebih jauh.” (Taylor Swift)

- Kupersembahkan Skripsi ini untuk: • Keluarga tercintaku, Bapak Arpan ismail, Lena Sartika, dan Kakakku Andre Agassi, Lolla Arlean, Bebi Arlean dan, beserta seluruh keluarga besarku

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Sistem Kerja *Hybrid* dan *Remote work* Terhadap Kinerja Karyawan PT. LangLang Laju Layang Palembang” dapat penulisan selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Sholawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam menegakkan ajaran islam di muka bumi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku, yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Selain itu, disampaikan juga terima kasih kepada pihak – pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr.Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si CHRO dan Bapak Dr.Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program studi Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Wani Fitriah, S.E, M.Si dan Ibu Efrina Masdaini, S.E, M.Si yang telah banyak membantu dan membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si CHRO Selaku Pembimbing Akademik

6. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E., M.M dan Yuni Febriani, S.E., M.Si. Selaku penelaah 1 dan 2 dalam seminar proposal yang sudah memberikan masukan serta saran dalam penyusunan skripsi
7. Pimpinan dan Staf beserta Karyawan PT. LangLang Laju Layang Palembang
8. Cinta pertama dan panutanku, Bapakku Arpan Ismail. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivas, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
9. Pintu surgaku, Mamaku Lena Sartika Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis, beliau juga memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, tapi semangat motivasi serta doa yang selalu beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana
10. Kepada kakak saya Arlean terimakasih banyak atas dukungannya secara moril maupun materil, terimakasih juga atas segala motivasi dan dukungannya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
11. Kepada keponakan keponakan tercinta Celine Cenna dan Al-fatih, terimakasih atas kelucuan kelucuan kalian yang membuat penulis semangat dan selalu membuat penulis senang, sehingga penulis semangat untuk mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
12. Kepada teman teman teman Jihan, Josua, Putri, telah memberi semangat dan menemani dari sma sampai sekarang.
13. Untuk para jajan dr dan apoteker stecy ,berli ,cahya ,Erdy, dan mang pen tanpa kalian saya tidak mungkin menemukan ketenangan seperti ini selama menjalankan skripsi tetaplah menjadi pilot walaupun tidak mempunyai kapal terbang.
14. Kepada rohman dan pemilik mac terimakasih sudah membantu menyelesaikan skripsi ini tanpa kalian mungkin skripsi tidak jadi.
15. Kepada diri saya Asa Arlean terimakasih telah kuat sampai detik ini, walaupun terlambat yang penting selesai tepat pada waktunya, yang tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi, yang mampu berdiri

dikaki sendiri tanpa tumbang sedikitpun, ini baru awal dari permulaan hidup tetap semangat kamu pasti bisa

16. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang positif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai amalan ibadah di sisi-Nya, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Palembang, Agustus 2025

Asa Arlean

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	13
A. Landasan Teori.....	13
1. Kinerja Karyawan	13
2. <i>Hybrid</i>	19
3. <i>Remote work</i>	21
4. Penelitian Sebelumnya	25
B. Kerangka Pemikiran.....	26
1. Pengaruh Sistem Kerja <i>Hybrid</i> dan <i>Remote work</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.LangLang Laju Layang Palembang	26
2. Pengaruh sistem kerja <i>Hybrid</i> terhadap kinerja karyawan.....	27
3. Pengaruh sistem kerja <i>Remote work</i> terhadap kinerja karyawan	28
C. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Operasional Variabel.....	31
D. Populasi dan Sampel	31
E. Data yang diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	33
G. Analisis Data	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian.....	42
1. Profil Perusahaan.....	42
2. Visi dan Misi Perusahaan	42

B. Hasil Uji Instrumen Penelitian	43
1. Uji Validitas	43
2. Uji Reliabilitas.....	45
C. Hasil Penelitian	45
1. Deskripsi Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	45
2. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
3. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir...	47
4. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
5. Hasil Jawaban Responden pada Variabel Sistem Kerja <i>Hybrid</i>	48
6. Hasil Jawaban Responden pada <i>Remote work</i>	52
7. Hasil Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan.....	55
D. Hasil Uji Statistik	58
1. Analisis Regresi Linear Berganda	58
2. Uji Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi.....	59
3. Uji F	60
4. Uji t.....	61
E. Pembahasan.....	62
1. Pengaruh Sistem Kerja Hybrid terhadap Kinerja Karyawan.....	62
2. Pengaruh Remote Work terhadap Kinerja Karyawan	65
3. Pengaruh Sistem Kerja Hybrid dan Remote Work terhadap Kinerja Karyawan	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
-------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Evaluasi Kinerja Karyawan di PT Langlang Laju Layang Palembang ...	5
Tabel I.1 Evaluasi Kinerja Karyawan di PT Langlang Laju Layang Palembang ...	5
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Sistem Kerja <i>Hybrid</i>	43
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel <i>Remote work</i>	44
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan	44
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Sistem Kerja <i>Hybrid</i> , <i>Remote work</i> dan Kinerja Karyawan	45
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel IV.9 Distribusi Variabel Sistem Kerja <i>Hybrid</i>	49
Tabel IV.10 Distribusi Variabel <i>Remote work</i>	52
Tabel IV.11 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel IV.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	58
Tabel IV.13 Hasil Uji Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi.....	59
Tabel IV.14 Hasil Uji F.....	61
Tabel IV.15 Hasil Uji F.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Identitas Responden

Lampiran 4 Tabulasi Data Kerja *Hybrid* (X1)

Lampiran 5 Tabulasi *Remote work* (X2)

Lampiran 6 Tabulasi Data Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 7 Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program Statistical Product
and Service Solutions (SPSS) Version 26,00 for Windows

Lampiran 8 Tabel r

Lampiran 9 Tabel F

Lampiran 10 Tabel t

ABSTRAK

Asa Arlean/212020287/2025/Pengaruh Sistem Kerja *Hybrid* Dan *Remote work* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Langlang Laju Layang Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini menguji pengaruh kerja *hybrid* dan *remote* terhadap kinerja karyawan di PT Langlang Laju Layang Palembang, perusahaan logistik yang sejak pandemi menerapkan kerja fleksibel permanen pada unit non-operasional. Desainnya kuantitatif asosiatif; populasi 120 karyawan, sampel 90 orang (Slovin, simple random). Data dikumpulkan lewat kuesioner Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda. Instrumen dinyatakan valid ($r\text{-hitung} > 0,2072$) dan reliabel (Cronbach's alpha: *hybrid* 0,804; *remote* 0,847; kinerja 0,816). Model signifikan ($F = 22,276$; $p < 0,001$) dengan $R^2 = 0,339$. Secara parsial, kerja *hybrid* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,458$; $t = 4,857$; $p < 0,001$); *remote work* juga positif dan signifikan ($\beta = 0,381$; $t = 4,027$; $p < 0,001$). Perusahaan perlu menegaskan target berbasis output, menyiapkan dukungan teknologi, dan menata kolaborasi tim; efek kerja *hybrid* terlihat sedikit lebih kuat dibanding *remote* penuh.

Kata kunci: *Hybrid Work*, *Remote work*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Asa Arlean/212020287/2025/Effect Of *Hybrid And Remote work* Systems On Employee Performance At PT. Langlang Layang Palembang/ Human Resource Management.

This study examines the effects of *hybrid* and *remote work* on employee performance at PT Langlang Laju Layang Palembang, a logistics company that has permanently adopted flexible work for non-operational units since the pandemic. Using an associative quantitative design, the population was 120 employees and a sample of 90 was drawn with Slovin's formula and simple random sampling. Data were collected via a Likert-scale questionnaire and analyzed with multiple linear regression. The instruments met validity ($r > 0.2072$) and reliability criteria (Cronbach's alpha: *hybrid* 0.804; *remote* 0.847; *performance* 0.816). The model is significant ($F = 22.276$; $p < 0.001$) with $R^2 = 0.339$. Individually, *hybrid* work shows a positive, significant effect on performance ($\beta = 0.458$; $t = 4.857$; $p < 0.001$), and *remote work* is also positive and significant ($\beta = 0.381$; $t = 4.027$; $p < 0.001$). The implication is to reinforce output-based targets, provide robust technology support, and structure team collaboration; the impact of *hybrid* work appears slightly stronger than fully *remote*.

Kata kunci: *Hybrid Work, Remote work, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum adalah proses sistematis yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi maupun individu. MSDM bertujuan mengoptimalkan pemanfaatan tenaga kerja melalui berbagai fungsi seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan pemeliharaan karyawan (Ichsan, 2021:56). Menurut Febrian (2023:15) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Kinerja dapat juga dimaksudkan sebagai hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh pekerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam sebuah pekerjaan. Kinerja karyawan yang baik dan kompleks sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya dan

dapat berpengaruh terhadap keberlangsungan dan keberhasilan organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Adhari, 2021:14).

Perubahan besar dalam dunia kerja terjadi secara global akibat pandemi COVID-19, yang mendorong perusahaan untuk mengadopsi sistem kerja *Hybrid* dan *Remote work*. Kerja *hybrid* adalah gabungan kerja di kantor dan dari rumah. *Remote work* adalah kerja sepenuhnya dari jarak jauh tanpa ke kantor. (Setiyono, et. al., 2023:147). Model kerja ini, yang sebelumnya hanya diterapkan secara terbatas, kini menjadi strategi permanen bagi banyak organisasi dalam menjaga kelangsungan operasional dan fleksibilitas kerja. Namun, meskipun menawarkan berbagai keuntungan seperti efisiensi waktu dan peningkatan otonomi, penerapan sistem kerja ini juga memunculkan tantangan baru dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam hal menjaga motivasi, kinerja karyawan (Utami, 2023:8).

Penurunan interaksi fisik antar karyawan dalam sistem kerja *Hybrid* dan *Remote work* dapat berdampak pada menurunnya *engagement* dan rasa keterikatan terhadap perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, batasan antara kehidupan kerja dan pribadi yang semakin kabur meningkatkan risiko burnout dan stres kerja. Pengukuran kinerja yang objektif juga menjadi lebih sulit dilakukan, terutama di lingkungan kerja yang tidak diawasi secara langsung. Kondisi ini diperparah dengan adanya ketimpangan akses terhadap infrastruktur digital, terutama dalam konteks Indonesia, di mana tidak semua karyawan memiliki akses

yang setara terhadap teknologi pendukung kerja jarak jauh (Samual., dkk., 2025:45).

Meski banyak penelitian terkait *Hybrid* dan *Remote work* telah dilakukan, sebagian besar studi masih berfokus pada perusahaan di negara-negara Barat seperti Amerika Serikat dan Eropa, serta pada perusahaan besar seperti *Google* dan *Microsoft*. Penelitian mengenai dampaknya di konteks Indonesia, yang memiliki budaya kerja kolektif dan sistem manajerial yang khas, masih sangat terbatas. Padahal, perbedaan konteks sosial dan budaya sangat mungkin mempengaruhi efektivitas penerapan model kerja ini. Lebih lanjut, peran kebijakan *Human Resource Management* (HRM) seperti fleksibilitas waktu kerja, pelatihan digital, dan sistem penghargaan belum banyak diteliti secara mendalam sebagai faktor mitigasi terhadap tantangan tersebut. Dengan kata lain, masih terdapat celah penelitian (*research gap*) terkait bagaimana kebijakan HRM dapat berkontribusi dalam mempertahankan kinerja, produktivitas, dan keterlibatan karyawan dalam sistem kerja *Hybrid* dan *Remote work*, khususnya di Indonesia (Sokolic, 2022:63).

Selain itu, terjadi ketimpangan dalam implementasi kerja *Hybrid* antara perusahaan di kota besar dan di daerah. Di perusahaan yang berlokasi di luar kota metropolitan, hambatan infrastruktur digital menjadi tantangan besar. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk merumuskan kebijakan manajemen SDM yang tidak hanya adaptif terhadap perubahan, tetapi juga sesuai dengan konteks sosial dan budaya kerja di

Indonesia. keberhasilan implementasi sistem kerja *Hybrid* dan *Remote work* sangat bergantung pada efektivitas kebijakan SDM yang diterapkan, seperti pelatihan digital, komunikasi virtual yang intensif, serta sistem reward dan evaluasi kinerja yang adil. Penting untuk melakukan penelitian yang mengkaji dampak sistem kerja ini secara lebih mendalam dalam konteks organisasi di Indonesia (Sumarno, 2024:773).

PT Langlang Laju Layang Palembang merupakan perusahaan nasional yang bergerak di sektor jasa transportasi dan logistik berbasis teknologi digital. Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi dan kebutuhan akan efisiensi kerja, perusahaan ini telah melakukan transformasi operasional yang signifikan, khususnya dalam sistem kerja karyawan. Sejak masa pandemi COVID-19, PT Langlang Laju Layang Palembang mulai menerapkan model kerja *Hybrid* dan *Remote work* untuk sebagian besar unit non-operasional, seperti divisi sumber daya manusia, keuangan, pemasaran, dan teknologi informasi. Kebijakan tersebut kemudian diperkuat menjadi strategi permanen pasca-pandemi, dengan harapan dapat meningkatkan fleksibilitas dan produktivitas karyawan.

Namun, dalam penerapannya, PT Langlang Laju Layang Palembang menghadapi sejumlah tantangan yang mencerminkan dinamika umum perusahaan di era kerja fleksibel. Salah satu fenomena yang muncul adalah penurunan tingkat keterlibatan (*engagement*) karyawan akibat terbatasnya interaksi langsung dengan rekan kerja dan atasan. Selain itu, perusahaan juga mengalami kendala dalam melakukan pengawasan dan evaluasi kinerja

secara objektif, khususnya terhadap karyawan yang bekerja dari lokasi yang berbeda-beda. Tidak sedikit karyawan yang mengaku mengalami burnout karena tidak adanya batas yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi di lingkungan kerja *Remote work*. Tantangan lainnya adalah ketimpangan akses terhadap fasilitas teknologi, terutama bagi karyawan yang bekerja dari daerah dengan infrastruktur digital yang belum memadai.

Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk meninjau kembali strategi manajemen sumber daya manusia di era kerja *Hybrid*. Dengan mengkaji lebih dalam dampak sistem kerja *Hybrid* terhadap kinerja pegawai serta peranan manajemen SDM dalam mengelola transisi ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam merumuskan kebijakan kerja fleksibel yang efektif, humanistik, dan sesuai dengan konteks organisasi di Indonesia, khususnya di PT Langlang Laju Layang Palembang. Evaluasi kinerja pegawai di PT Langlang Laju Layang Palembang sebagai berikut :

Tabel I.1
Evaluasi Kinerja Karyawan di PT Langlang Laju Layang Palembang

No	Departemen	Indikator Kinerja	Skor 2023	Skor 2024	Perubahan	Status Kinerja
1	Operasional	Produktivitas kerja (Output Harian)	85	70	-15	Menurun
2	Keuangan	Ketepatan Waktu Laporan	90	78	-12	Menurun
3	IT Support	Respon Permintaan Teknis (SLA)	88	75	-13	Menurun
4	SDM	Inisiatif dan kolaborasi tim	80	68	-12	Menurun
5	Pemasaran	Target penjualan	92	84	-8	Menurun

Sumber : Evaluasi Kinerja PT. LangLang Laju Layang Palembang.

Berdasarkan Tabel I.1 mengenai Evaluasi Kinerja Karyawan PT. LangLang Laju Layang Palembang, terlihat bahwa seluruh departemen mengalami penurunan skor kinerja dari tahun 2023 ke 2024. Departemen operasional mengalami penurunan sebesar 15 poin pada indikator produktivitas kerja, diikuti oleh departemen IT Support dan SDM dengan penurunan masing-masing 13 dan 12 poin. Penurunan serupa juga terjadi pada departemen keuangan dan pemasaran, meskipun dalam kategori “stabil-menurun”. Penilaian kinerja ini dilakukan berdasarkan beberapa indikator seperti produktivitas harian, ketepatan waktu pelaporan, respon teknis terhadap permintaan kerja, inisiatif serta kolaborasi tim, dan pencapaian target penjualan. Selain itu, penilaian juga mempertimbangkan aspek kehadiran atau absensi, ketepatan waktu kerja, disiplin, serta kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target. Penurunan skor kinerja yang terjadi tidak dapat dilepaskan dari pengaruh berbagai faktor, seperti perubahan sistem kerja menjadi *hybrid* atau remote, kurangnya pengawasan langsung, penurunan motivasi kerja, serta tantangan adaptasi terhadap teknologi dan komunikasi jarak jauh. Faktor-faktor tersebut berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas dan keterlibatan karyawan, sehingga berkontribusi terhadap penurunan kinerja di hampir seluruh lini organisasi.

Tabel I.2
Hasil Pra-Riset Pada PT. LangLang Laju Layang Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
HYBRID			
1	Kebijakan fleksibilitas waktu kerja membantu karyawan lebih produktif	15	15
2	Produktivitas karyawan meningkat/tetap stabil dengan kerja <i>remote/hybrid</i>	13	17
3	Karyawan merasa terhubung dengan tim meskipun tidak selalu bertemu langsung	9	21
4	Karyawan memiliki pemahaman jelas tentang tugas & tanggung jawab saat kerja jarak jauh	12	18
5	Karyawan mendapat dukungan teknologi yang memadai (laptop, software)	17	13
6	Pekerjaan <i>remote work</i> memberikan makna dalam pekerjaan saya	14	16
7	Karyawan kesulitan memisahkan waktu kerja dan pribadi saat <i>remote</i>	11	19
REMOTE WORK			
1.	Karyawan tetap fokus pada tujuan meski bekerja dari jarak jauh	10	20
2.	Karyawan merasa bersemangat saat bekerja secara <i>remote</i>	8	22
3.	Karyawan merasa terhubung secara emosional dengan tim saat virtual	12	18
4.	Karyawan kesulitan memisahkan waktu kerja dan pribadi saat <i>remote</i>	11	19
5.	Produktivitas karyawan meningkat/tetap stabil dengan kerja <i>hybrid/remote</i>	13	17

Sumber : Survey Peneliti , 2025

Berdasarkan Tabel I.2 menunjukkan hasil pra-riset yang dilakukan terhadap 30 karyawan PT. LangLang Laju Layang Palembang terkait implementasi sistem kerja *hybrid* dan *remote*. Data dikumpulkan melalui pernyataan yang merujuk pada indikator kerja *hybrid* menurut Iqbal (2021) dan *remote work* menurut Timbal & Mustabat dalam Farrell (2017).

Pada variabel *Hybrid*, responden terbagi rata mengenai efektivitas fleksibilitas waktu kerja, dengan 15 orang menyatakan terbantu dan 15 lainnya merasa tidak. Hanya 13 karyawan yang merasa produktivitasnya

meningkat/tetap stabil selama bekerja *hybrid*, menandakan efektivitas sistem kerja belum merata. Hanya 9 responden yang merasa tetap terhubung dengan tim, serta 12 orang memiliki pemahaman jelas mengenai tugas saat bekerja jarak jauh, mengindikasikan masih lemahnya komunikasi dan kolaborasi. Namun, dukungan teknologi cukup memadai dengan 17 responden menyatakan menerima fasilitas seperti laptop dan software. Sebanyak 14 karyawan merasa pekerjaan remote memberikan makna bagi mereka, dan 11 responden mengalami kesulitan dalam memisahkan waktu kerja dan pribadi, menunjukkan tantangan dalam work-life balance.

Pada variabel *Remote work*, hanya 10 responden yang mampu tetap fokus bekerja dari jarak jauh, dan hanya 8 yang merasa bersemangat. Hal ini menunjukkan tantangan signifikan dalam motivasi dan perhatian kerja. Dalam hal keterhubungan emosional dengan tim, hanya 12 orang merasa tetap terhubung saat bekerja secara virtual. Kesulitan memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi juga diakui oleh 11 responden, menguatkan temuan bahwa keseimbangan personal-profesional menjadi isu utama dalam sistem kerja remote. Produktivitas pun dinilai meningkat atau stabil oleh 13 orang, namun ini masih lebih rendah dibanding harapan ideal. Adanya pengulangan pernyataan tentang kesulitan memisahkan waktu kerja (sebanyak tiga kali muncul) juga memperkuat bahwa isu ini sangat dominan.

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah menyediakan beberapa dukungan seperti teknologi dan fleksibilitas, tantangan besar masih ada dalam bentuk kurangnya keterhubungan tim, motivasi rendah, serta kesulitan dalam menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Hasil ini menjadi dasar penting bagi organisasi untuk menyempurnakan sistem kerja *hybrid* dan *remote* demi peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kerja *hybrid*. kerja *hybrid* diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif karena memberikan fleksibilitas dalam menjalankan tugas, baik dari kantor maupun dari rumah. Dengan adanya keseimbangan antara lingkungan kerja formal dan kenyamanan bekerja dari jarak jauh, karyawan dapat lebih fokus, mengurangi stres, serta meningkatkan produktivitas. Selain itu, kerja *hybrid* juga memungkinkan manajemen waktu yang lebih baik, sehingga karyawan dapat menyesuaikan pola kerja dengan ritme pribadi tanpa mengabaikan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini berpotensi meningkatkan kepuasan kerja dan secara keseluruhan berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun tim (Paul, 2023:76).

Selain kerja *hybrid*, *remote work* juga merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Remote work* memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas mereka dari lokasi di luar kantor, seperti dari rumah atau tempat lain yang mendukung konektivitas digital. Bagi perusahaan, hal ini dapat mengurangi biaya operasional, seperti penyewaan

ruang kerja dan fasilitas kantor. Bagi karyawan, sistem ini menawarkan fleksibilitas yang lebih besar, potensi peningkatan work-life balance, serta pengurangan waktu dan biaya perjalanan. Namun, di balik keuntungan tersebut, *Remote work* juga menghadirkan tantangan tersendiri. Minimnya pengawasan langsung, berkurangnya interaksi tatap muka, potensi distraksi dari lingkungan rumah, serta hambatan komunikasi menjadi isu yang dapat memengaruhi efektivitas kerja. Hal ini menimbulkan kekhawatiran terkait penurunan produktivitas, keterlibatan (engagement) karyawan, dan kesulitan dalam mengevaluasi kinerja secara objektif (Alfina & Najwa, 2024:10).

Dengan melihat penurunan kinerja yang cukup konsisten di berbagai departemen, maka penting untuk meninjau kembali bagaimana sistem kerja *Hybrid* dan *remote* diimplementasikan di lingkungan PT Langlang Laju Layang Palembang. Penelitian ini menjadi relevan sebagai upaya untuk memahami pengaruh sistem kerja tersebut terhadap kinerja karyawan secara lebih mendalam. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan faktor-faktor penyebab penurunan kinerja serta solusi strategis yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan efektivitas kerja, baik dalam skema *Hybrid* maupun *Remote work*.

Fenomena ini diperkuat dengan data dari *Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia* (2023) yang menunjukkan bahwa lebih dari 30% pekerja *Remote work* di Indonesia melaporkan mengalami kelelahan kerja (*burnout*), terutama karena tidak adanya batas waktu kerja yang jelas. Sementara itu, banyak manajer HRD mengaku kesulitan dalam

mengukur produktivitas secara objektif akibat keterbatasan alat evaluasi kinerja berbasis hasil (*output-based system*) yang belum terstandarisasi di banyak perusahaan lokal (Cesilia & Kosasih, 2024:972).

Berdasarkan uraian di atas yang didukung dari beberapa fenomena yang di temukan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Sistem Kerja *Hybrid* dan *Remote work* terhadap Kinerja Karyawan di PT.Lang Lang Laju Layang Palembang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh sistem kerja *Hybrid* dan *Remote work* terhadap kinerja karyawan PT. Lang Lang Laju Layang Palembang ?
2. Apakah pengaruh sistem kerja *Hybrid* terhadap kinerja karyawan pada PT. Lang Lang Laju Layang Palembang ?
3. Apakah pengaruh *Remote work* terhadap kinerja karyawan PT. Lang Lang Laju Layang Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem kerja *Hybrid* dan *Remote work* terhadap kinerja PT. LangLang Laju Layang Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh system kerja *Hybrid* terhadap kinerja karyawan PT. LangLang Laju Layang Palembang

3. Untuk pengaruh *Remote work* terhadap kinerja karyawan PT.

LangLang Laju Layang Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi aktualisasi penulis dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian Bagi PT.LangLang Laju Layang Palembang, agar dapat menjadi tolak ukur dalam tercapainya visi dan misi.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Alfina, & Najwa. (2024). *Remote work dan produktivitas karyawan*. Bandung:
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the evidence. *Academy of Management Annals*, 10(1), 5–54. <https://doi.org/10.1080/19416520.2015.1027084>
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2022). Telework and the work-life balance: Lessons learned. *Organizational Dynamics*, 51(3), 100902.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2022). How Hybrid Working From Home Works Out. National Bureau of Economic Research.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Cesilia, R., & Kosasih, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Sosial Teknologi*, 4(10), 909-922.
- Chairunisa, D., & Julianisa, R. (2022). Hybrid working di era pasca pandemi. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 45–59.
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2020). Work- from- anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 41(3), 399–420. <https://doi.org/10.1002/smj.3251>
- Dwinugraha, E., & Lastiati, A. (2023). *Hybrid working pasca pandemi COVID-19 terhadap kepuasan kerja dengan mediasi work-life balance dan motivasi kerja*. COSTING: Journal of Economic, Business, and Accounting, 5(3), 980–989.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam mengelola SDM di era digital*. Alfabeta.

- Farrel, M. (2017). *Work from home indicators*.
- Febrian, W. D., Lesmini, L., Indriyati, I., Perwitasari, E. P., Marlita, D., Hernawan, M. A., ... & Armelia, A. K. (2023). *Dasar-Dasar Manajemen Sumberdaya Manusia*.
- Gartner. (2021). Think *Hybrid* work doesn't work? The data disagrees. Retrieved from <https://www.gartner.com/en/articles/think-Hybrid-work-doesnt-work-the-data-disagrees>
- Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). Telework and job performance: Examining the impact of telecommuting on productivity. *Nama Jurnal, Volume*, halaman.
- Gonzalez, S., Ramirez, J., & Smith, T. (2021). *Hybrid* work and innovative behavior: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 42(6), 845–865.
- Hassan, A. F., Karim, A. M., & Hameed, J. (2022) Hybrid Model for Remote Work Practice in the Post Pandemic Era : Prospects and challenges. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12 (12).
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- International Labour Organization (ILO). (2021). *Working from home: From invisibility to decent work*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook: Trends 2021*. Geneva: ILO.
- Iqbal. (2021). *Hybrid working dan kinerja karyawan*. Jakarta: [Nama Penerbit].
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. RajaGrafindo Persada.

- Khatimah, H. (2023). Pengaruh *Remote working* dan *Hybrid working* model terhadap kinerja pegawai melalui work-life balance (Studi pada BKAD Kabupaten Barru). Skripsi. Universitas Hasanuddin. Retrieved from <https://repository.unhas.ac.id>.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2021). *Organizational behavior* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mustajab, D., (2024). Exploring the Effectiveness of Remote and hybrid work policies: A literature review on workforce management practices. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11 (2), 891-908.
- Paul, W. (2023). Penerapan *Hybrid Leadership* Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia (JESI)*, 2(1), 75-89.
- Prahadi, D., et al. (2024). Pengaruh pengaturan kerja pasca pandemi terhadap employee engagement dan kinerja pegawai. Tesis. Institut Pertanian Bogor.
- Putri, R., & Prabowo, A. (2022). Pengaruh hybrid work terhadap motivasi karyawan. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 100–112.
- Rahayu, D., & Kusuma, A. (2023). Work from home di industri FMCG. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 55–68.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). New Jersey: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Boston: Pearson Education.
- Saks, A. M. (2022). Measuring *Remote work* engagement: Development and validation of the *Remote work* Engagement Scale (RWES). *Human Resource Management Journal*, 32(1), 127–144.
- Saks, A. M. (2022). Work engagement in remote settings: Advances in theory and research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 97–121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091901>

- Samual, [Inisial]., dkk. (2025). *Transformasi digital dan SDM di Indonesia*. Jakarta: [Nama Penerbit].
- Septiani, L., & Nugroho, R. (2022). Hybrid work dan kinerja milenial. *Jurnal Bisnis Digital*, 6(3), 215–227.
- Setiyono, A., dkk. (2023). *Model kerja hybrid dan remote work di era digital*. Jakarta: [Nama Penerbit].
- Setiyono, A., et al. (2023). Efektivitas *Hybrid* working dalam meningkatkan work-life balance dan kinerja karyawan: Studi literatur. *Al-Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 9(2), 142–150.
- Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
- Sokolić, D. (2022). *Remote work and hybrid work organizations*. In *Economic and social development* (pp. 202-213). Varazdin Development and Entrepreneurship Agency and University North.
- Sokolic, M. (2022). *Human resource management in hybrid workplaces*. London: Routledge.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cet. ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi revisi). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarno, S., Karsim, K., Dwiyanto, D., Ekobelawati, F., & Christian, F. (2024). Kerja jarak jauh dan produktivitas karyawan: Mengevaluasi dampak jangka panjang dari telecommuting pasca Covid-19. *Journal of Management and Digital Business*, 4(3), 775-786.
- Sumarno. (2024). *Tantangan implementasi hybrid work di Indonesia*. Malang: [Nama Penerbit].

- Sumual, L. P., Handayani, M. A., Chandra, F., Arifin, H. A., Mardika, N. H., Supangat, S., ... & Saptaria, L. (2025). *SDM dan Budaya Kerja: Sinergi Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi*. CV. Gita Lentera.
- Utami, R. (2023). *Manajemen SDM di era new normal*. Surabaya: [Nama Penerbit].
- Utami, V. H. (2023). *Model Kerja Hybrid: Sejarah, Tantangan Dan Prospek* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG).
- Virnanda, A., & Nabila, F. (2023). Remote work dan efisiensi pelaporan keuangan. *Jurnal Akuntansi*, 9(1), 77–89.
- Virnanda, R. R., & Nabila, Z. (2023). Pengaruh *Remote working* terhadap efisiensi dan pelaporan keuangan di bidang akuntansi. *Jurnal Media Akademik*, 7(1), 34–42.
- Wijaya, B., & Dewi, S. (2021). Hybrid work dan produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi Digital*, 4(2), 140–155.
- Wirawan. (2020). *Manajemen sumber daya manusia Indonesia: Teori, psikologi, hukum ketenagakerjaan, aplikasi dan penelitian*. RajaGrafindo Persada.