Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, Vol. 6 No. 1 April 2026 ISSN 2746-4210 (*Print*) ISSN 2746-4229 (*Online*)

Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis

Available online http://jurnal.polsri.ac.id/index.php/jtiemb

Analisis Sistem Kerja *Hybrid* dan *Remote work* terhadap Kinerja Karyawan PT Langlang Laju Layang Palembang

Analisys of *Hybrid* and *Remote work* Systems on Employee Performance at PT Langlang Layang Palembang

Mardiana Puspasari[1)], Efrina Masdaini[2)*], Fagar Fertiwi Fardah Tunisa Ahmad[3)], Asa Arlean[4)]

1,2,4) Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang
3) Prodi Bisnis Digital, Universitas Muhammadiyah Palembang

*Coresponding Email: efrina.masdiani@yahoo.co.id

Abstrak

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-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

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.

PENDAHULUAN

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. 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. Perubahan sistem kerja pasca pandemi COVID-19 mendorong banyak perusahaan menerapkan sistem kerja *hybrid* dan *remote work* sebagai strategi meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi kerja. Namun, penerapan sistem kerja tersebut juga menimbulkan berbagai tantangan seperti menurunnya keterlibatan karyawan, kesulitan pengawasan kerja, hambatan komunikasi, serta meningkatnya risiko burnout yang berdampak pada kinerja karyawan. PT. LangLang Laju Layang Palembang sebagai perusahaan jasa transportasi dan logistik berbasis digital juga menerapkan sistem kerja *hybrid* dan *remote work* pada beberapa divisi non-operasional. Dalam implementasinya, perusahaan mengalami penurunan kinerja di berbagai departemen, seperti operasional, keuangan, IT support, SDM, dan pemasaran. Selain itu, hasil pra-riset menunjukkan masih rendahnya produktivitas, keterhubungan tim, motivasi kerja, serta kesulitan karyawan dalam memisahkan waktu kerja dan kehidupan pribadi. Penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada perusahaan besar di negara Barat maupun sektor perbankan dan startup, sehingga penelitian mengenai pengaruh sistem kerja *hybrid* dan *remote work* pada perusahaan transportasi dan logistik di Indonesia masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki *novelty* dengan mengkaji pengaruh sistem kerja *hybrid* dan *remote work* terhadap kinerja karyawan pada PT. LangLang Laju Layang Palembang dalam konteks budaya kerja dan kondisi infrastruktur digital di Indonesia. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem kerja *hybrid* dan *remote work* terhadap kinerja karyawan PT. LangLang Laju Layang Palembang, baik secara simultan maupun parsial.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, serta sistem kerja yang diterapkan perusahaan. Dalam era digital dan pasca pandemi, sistem kerja *hybrid* dan *remote work* menjadi faktor yang dinilai memengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. *Hybrid work* merupakan sistem kerja yang menggabungkan pekerjaan dari kantor dan dari rumah secara fleksibel. Menurut Iqbal (2021), sistem kerja *hybrid* memberikan fleksibilitas waktu dan tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Selain itu, *hybrid* work juga mendukung kolaborasi tim melalui pemanfaatan teknologi digital. Sementara itu, *remote work* merupakan sistem kerja yang memungkinkan karyawan bekerja dari luar kantor dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Menurut Robbins dan Judge (2023), *remote work* menuntut pendekatan baru dalam komunikasi, kepemimpinan, serta pengukuran kinerja karyawan. Sistem kerja ini memberikan fleksibilitas, namun juga dapat menimbulkan kendala berupa kurangnya interaksi langsung, hambatan komunikasi, serta kesulitan menjaga *work-life balance*. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sistem kerja *hybrid* dan *remote work* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Afandi (2021) menyatakan bahwa *remote work* ing meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi kerja. Putri dan Prabowo (2022) menemukan bahwa *hybrid* work memberikan dampak positif terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Penelitian Rahayu dan Kusuma (2023) menunjukkan bahwa keberhasilan *remote work* dipengaruhi oleh dukungan teknologi dan komunikasi yang efektif, sedangkan Septiani dan Nugroho (2022) menyatakan bahwa *hybrid* working dapat meningkatkan kinerja apabila didukung kebijakan kerja yang fleksibel. Meskipun demikian, penelitian sebelumnya masih banyak dilakukan pada perusahaan besar, startup, dan sektor perbankan di kota besar maupun negara Barat. Penelitian mengenai pengaruh sistem kerja *hybrid* dan *remote work* pada perusahaan transportasi dan logistik di Indonesia masih terbatas, khususnya yang meninjau kondisi budaya kerja dan infrastruktur digital perusahaan daerah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian (*research gap*) mengenai

pengaruh sistem kerja *hybrid* dan *remote work* terhadap kinerja karyawan pada PT. LangLang Laju Layang Palembang. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Sistem kerja *hybrid* dan *remote work* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. LangLang Laju Layang Palembang.
H2: Sistem kerja *hybrid* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. LangLang Laju Layang Palembang.
H3: *Remote work* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. LangLang Laju Layang Palembang.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem kerja *hybrid* dan *remote work* terhadap kinerja karyawan PT. LangLang Laju Layang Palembang. Penelitian dilakukan pada PT. LangLang Laju Layang Palembang yang berlokasi di Kota Palembang, Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. LangLang Laju Layang Palembang yang berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Sebanyak 30 responden digunakan untuk uji instrumen, sedangkan 90 responden digunakan sebagai sampel penelitian yang berasal dari lima divisi, yaitu operasional, keuangan, IT support, SDM, dan pemasaran. Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan referensi pendukung penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima poin. Variabel penelitian terdiri dari sistem kerja *hybrid* sebagai variabel independen pertama, *remote work* sebagai variabel independen kedua, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Indikator *hybrid* work meliputi fleksibilitas waktu, produktivitas karyawan, dan kepuasan kerja. Indikator *remote work* meliputi lokasi kerja, kedekatan dengan rekan kerja, serta pemisahan pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah. Sementara itu, indikator kinerja karyawan mencakup kualitas, efektivitas, dan kemampuan kerja. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh sistem kerja *hybrid* dan *remote work* terhadap kinerja karyawan, baik

secara simultan maupun parsial. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan data penelitian. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS. Penelitian ini mengembangkan penelitian sebelumnya dengan mengkaji pengaruh sistem kerja *hybrid* dan *remote work* secara simultan pada perusahaan transportasi dan logistik berbasis digital di Indonesia, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih relevan terkait implementasi sistem kerja fleksibel dalam konteks budaya kerja dan infrastruktur digital perusahaan daerah.

HASIL

Penelitian ini melibatkan 90 responden yang didominasi oleh karyawan laki-laki sebesar 71,1%, berusia 21–30 tahun sebesar 60%, serta memiliki pendidikan terakhir S1 sebesar 48,9%. Mayoritas responden memiliki masa kerja 1–3 tahun sebesar 35,6%. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memberikan tanggapan positif terhadap penerapan sistem kerja *hybrid*. Mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa sistem kerja *hybrid* membantu penyelesaian tugas tepat waktu, meningkatkan produktivitas, menjaga keterlibatan kerja, serta menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Selain itu, sistem *hybrid* juga dinilai mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Pada variabel *remote work* , mayoritas responden juga memberikan penilaian positif. Karyawan menilai bahwa *remote work* tetap memungkinkan mereka bekerja secara produktif, fokus, mandiri, serta mampu menjaga kreativitas dan inovasi meskipun bekerja dari luar kantor. Lingkungan kerja jarak jauh dinilai tidak menghambat pelaksanaan tugas maupun kemampuan berpikir kreatif karyawan. Sementara itu, pada variabel kinerja karyawan, sebagian besar responden menyatakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, efisien, memiliki kemampuan adaptasi yang baik, serta mampu memecahkan masalah pekerjaan secara optimal. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan regresi:

$Y=4,899+0,458X_1+0,381X_2+e$

Nilai koefisien regresi sistem kerja *hybrid* sebesar 0,458 dan *remote work* sebesar 0,381 menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel sistem kerja *hybrid* memiliki pengaruh paling dominan

terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,339, yang berarti sistem kerja *hybrid* dan *remote work* mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 33,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 22,276 lebih besar dibandingkan F-tabel 2,71 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem kerja *hybrid* dan *remote work* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H1 diterima. Hasil uji t menunjukkan bahwa sistem kerja *hybrid* memiliki nilai t-hitung sebesar 4,857 > 1,987 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Sementara itu, *remote work* memiliki nilai t-hitung sebesar 4,027 > 1,987 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa sistem kerja *hybrid* dan *remote work* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H2 dan H3 diterima. Temuan penelitian ini menunjukkan novelty bahwa penerapan sistem kerja *hybrid* dan *remote work* pada perusahaan transportasi dan logistik berbasis digital di Palembang mampu meningkatkan produktivitas, fleksibilitas kerja, serta *work-life balance* karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berbasis digital dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, dan efektivitas kerja karyawan apabila didukung teknologi dan komunikasi yang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sistem kerja *hybrid* dan *remote work* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. LangLang Laju Layang Palembang. Penerapan sistem kerja *hybrid* memberikan fleksibilitas waktu dan tempat kerja yang mampu meningkatkan produktivitas, keterlibatan kerja, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Sementara itu, *remote work* membantu karyawan bekerja lebih mandiri, fokus, dan efisien tanpa mengurangi kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Secara simultan, kombinasi sistem kerja *hybrid* dan *remote work* mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif, fleksibel, dan mendukung peningkatan kinerja karyawan di era kerja digital. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem kerja fleksibel yang didukung teknologi, komunikasi yang efektif, dan kebijakan kerja berbasis hasil dapat menjadi strategi

perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Allen, T.D., Golden, T.D. & 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.

Iqbal, M. (2021). Pengaruh *Hybrid* Working terhadap Produktivitas Karyawan di Era Digital. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 5(2): 112-120.

Khatimah, S. (2023). Pengaruh Sistem Kerja *Hybrid* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Digital. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*. 8(1): 45-56.

Kreitner, R., Kinicki, A. & Buelens, M. (2021). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.

Putri, D. & Prabowo, H. (2022). *Hybrid* Work dan Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 11(3): 201-210.

Rahayu, N. & Kusuma, A. (2023). *Remote work* ing dan Efektivitas Komunikasi Organisasi. *Jurnal Manajemen SDM*. 9(1): 55-67.

Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2023). *Organizational Behavior*. Edisi 19. New York: Pearson Education.

Septiani, R. & Nugroho, Y. (2022). Flexible Working Arrangement dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 10(2): 134-145.

Virnanda, R. & Nabila, S. (2023). Pengaruh *Remote work* terhadap Produktivitas Karyawan pada Era Digital. *Jurnal Ekonomi Modern*. 7(2): 88-97.