LAPORAN PENELITIAN TERAPAN

PENGARUH SISTEM KERJA HYBRID TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA INDUSTRI AGENCY DI YOGYAKARTA

Disusun Oleh :

Muhammad Habibbulloh

22214214

PROGRAM STUDI BISNIS DIGITAL SARJANA TERAPAN FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA 2026

PENGARUH SISTEM KERJA HYBRID TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA INDUSTRI AGENCY DI YOGYAKARTA

Laporan Penelitian Terapan

Laporan penelitian ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan jenjang Sarjana Terapan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia

Muhammad Habibbulloh

22214214

Program Studi Bisnis Digital Sarjana Terapan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia 2026

PERNYATAAN BEBAS PENJIPLAKAN

"Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bahwa laporan penelitian terapan ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sungguh menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku"

Yogyakarta, 20 Juni 2026



Muhammad Habibbulloh

HALAMAN PENGESAHAN PENELITIAN

PENGARUH SISTEM KERJA HYBRID TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA INDUSTRI AGENCY DI YOGYAKARTA

Disusun Oleh :

Muhammad Habibbulloh

22214214

Telah disetujui oleh dosen pembimbing

Pada tanggal: 19 Juni 2026

Dosen Pembimbing

(Arief Darmawan, SE., MM.)

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN
LAPORAN PENELITIAN TERAPAN

Telah dipertahankan/diujikan dan disahkan

untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar

Sarjana Terapan Bisnis Digital, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,

Universitas Islam Indonesia

Nama : Muhammad Habibbulloh

No. Mahasiswa : 22214214

Program Studi : Bisnis Digital

Yogyakarta, 16 Juli 2026

Disahkan oleh:

Penguji 1 : Arief Darmawan, S.E., M.M ( )

Penguji 2 : Mellisa Fitri Andriyani Muzakir, S.E., M.M ( )

Mengetahui
Ketua Program Studi
Bisnis Digital

(Arief Darmawan, S.E., M.M)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas tempat kerja, fleksibilitas waktu kerja, dan penggunaan sistem teknologi dalam sistem kerja hybrid terhadap produktivitas karyawan pada industri agency di Yogyakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 100 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas tempat kerja dan fleksibilitas waktu kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sebaliknya, penggunaan sistem teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 44,3%, yang menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dalam sistem kerja hybrid sebagian besar dipengaruhi oleh pemanfaatan teknologi yang efektif.

Kata Kunci: Sistem Kerja Hybrid, Fleksibilitas Tempat Kerja, Fleksibilitas Waktu Kerja, Penggunaan Sistem Teknologi, Produktivitas Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workplace flexibility, working time flexibility, and technology utilization in a hybrid work system on employee productivity in the agency industry in Yogyakarta. The study employed a quantitative approach using a survey method involving 100 respondents selected through purposive sampling. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software.

The results indicate that workplace flexibility and working time flexibility do not have a significant effect on employee productivity. In contrast, technology utilization has a positive and significant effect on employee productivity. Simultaneously, all independent variables significantly influence employee productivity, with an Adjusted R Square value of 44.3%, indicating that employee productivity in a hybrid work environment is largely influenced by the effective use of technology.

Keywords: *Hybrid Work System, Workplace Flexibility, Working Time Flexibility, Technology Utilization, Employee Productivity.*

KATA PENGANTAR

Assalamuallaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penelitian dengan judul *"Pengaruh Diskon dan Kemudahan Pembelian terhadap Keputusan Pembelian di E-commerce Shopee selama Harbolnas"* dapat diselesaikan dengan baik. Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Bisnis Digital, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, serta motivasi selama proses penyusunan penelitian ini, di antaranya:

1. Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan hidayah-Nya.
2. Kedua orang tua penulis, Bapak Jarwoko dan Ibu Sugiyani, yang senantiasa memberikan dukungan baik secara materi maupun non-materi serta doa yang tidak pernah putus.
3. Arief Darmawan, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing skripsi sekaligus Ketua Program Studi Bisnis Digital Sarjana Terapan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, yang telah memberikan arahan, masukan, serta koreksi yang sangat berharga selama proses penelitian berlangsung.

4. Seluruh dosen Program Studi Bisnis Digital Sarjana Terapan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
5. Kakak penulis, Yazid Syarifudin Hidayatullah dan Taufik Abdurrahman, yang telah memberikan dukungan dan menemani penulis dalam proses penyusunan penelitian ini.
6. Teman-teman penulis, Syahputra Tryangga, Galang Perdana Setyawan, Sandy Alfaruq, serta teman-teman lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang senantiasa memberikan doa, semangat, dan dukungan moral.
7. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini.
8. Terakhir, untuk diri saya sendiri, Muhammad Habibbulloh, terima kasih telah berjuang dan mampu menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki berbagai kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya saran serta kritik yang bersifat membangun guna penyempurnaan penelitian di masa mendatang. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca maupun pihak-pihak yang membutuhkan.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PENJIPLAKAN iii

HALAMAN PENGESAHAN iv

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN LAPORAN PENELITIAN TERAPAN v

ABSTRAK vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL 1

DAFTAR LAMPIRAN 2

BAB I PENDAHULUAN 3

1.1 Latar Belakang 3

1.2 Rumusan Masalah 5

1.3 Batasan Penelitian 5

1.4 Tujuan Penelitian 6

1.5 Manfaat Penelitian 6

BAB II KAJIAN PUSTAKA 8

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 8

2.2 Sistem Kerja *Hybrid* 9

2.2.1 Fleksibilitas Waktu Kerja 10

2.2.2 Fleksibilitas Tempat Kerja 11

2.2.3 Penggunaan Sistem Teknologi 11

2.3 Produktivitas Karyawan 12

2.4 Hubungan Sistem Kerja Hybrid terhadap Produktivitas Karyawan 13

2.4.1 Hubungan Fleksibilitas Waktu Kerja terhadap Produktivitas Karyawan 15

2.4.2 Hubungan Fleksibilitas Tempat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan 15

2.4.3 Hubungan Penggunaan Sistem Teknologi terhadap Produktivitas Karyawan 16

2.4.4 Hubungan Sistem Kerja *Hybrid* secara Keseluruhan terhadap Produktivitas Karyawan 16

2.5 Penelitian Terdahulu 17

2.6 Hipotesis Penelitian 19

2.7 Kerangka penelitian 20

BAB III 22

3.1 Tipe Penelitian 22

3.2 Populasi dan Sampel 23

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data 24

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data 26

3.5 Kerangka Teoritis 28

3.6 Metode Analisis Data 30

3.6.1 Teknik Analisis Data 30

3.6.2 Uji Instrumen 31

3.6.3 Uji Asumsi Klasik 32

3.6.4 Uji Kuantitatif 32

BAB IV 37

4.1 Gambaran Umum 37

4.2 Analisis Statistik Deskriptif 39

4.2.1 Statistik Deskriptif 39

4.2.2 Uji Validitas 40

4.2.3 Uji Validitas 41

4.2.4 Karakteristik Responden 42

4.3 Asumsi Klasik 43

4.4 Hasil Penelitian 45

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda 45

4.4.2 Hasil Uji t (Parsial) 46

4.4.3 Hasil Uji F (Simultan) 48

4.4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) 50

4.5 Pembahasan 50

4.5.1 Pengaruh Fleksibilitas Tempat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan 51

4.5.2 Pengaruh Fleksibilitas Waktu Kerja terhadap Produktivitas Karyawan 52

4.5.3 Pengaruh Penggunaan Sistem Teknologi terhadap Produktivitas Karyawan 53

4.5.4 Pengaruh Fleksibilitas Tempat Kerja, Fleksibilitas Waktu Kerja, dan Penggunaan Sistem Teknologi terhadap Produktivitas Karyawan 54

BAB V 55

5.1 Kesimpulan 55

5.2 Saran 56

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 17

Tabel 3.2 Pedoman Penskoran 25

Tabel 4.1 Uji Deskriptif 39

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas 40

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas 41

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 42

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan 42

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas 43

Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas 43

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas 44

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear 45

Tabel 4.10 Hasil Uji T 47

Tabel 4.11 Hasil Uji F 49

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) 50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner..... 59

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi digital yang pesat serta dampak dari pandemi COVID-19 telah membawa perubahan besar terhadap sistem kerja di berbagai negara. Banyak organisasi mulai meninggalkan pola kerja tradisional dan beralih ke sistem kerja yang lebih fleksibel, seperti *hybrid working*, yaitu kombinasi antara bekerja di kantor (*work from office*) dan bekerja dari rumah (*work from home*). Fenomena sistem kerja *hybrid* yang semakin berkembang di berbagai perusahaan maupun organisasi hingga saat ini, pada akhirnya tidak hanya menjadi solusi untuk menciptakan pola kerja yang lebih fleksibel, tetapi juga menghadirkan berbagai peluang sekaligus tantangan baru bagi organisasi (Mahesti, 2025). Di Indonesia, penerapan sistem kerja hybrid juga semakin meluas di berbagai sektor industri sebagai bentuk penyesuaian terhadap dinamika lingkungan kerja *modern*, dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan.

Produktivitas karyawan merupakan salah satu tolak ukur utama dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Produktivitas tidak hanya dilihat dari jumlah hasil kerja yang dihasilkan, tetapi juga mencakup aspek efisiensi, kualitas pekerjaan, serta kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu dan sumber daya secara efektif. Dalam penerapan sistem kerja *hybrid*, produktivitas menjadi hal yang sangat penting karena adanya perubahan pola kerja yang memengaruhi cara karyawan berinteraksi, berkomunikasi, dan menyelesaikan tugas. Sistem kerja *hybrid* dapat mendorong peningkatan produktivitas melalui fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang lebih baik. Namun, di sisi lain, sistem ini juga

menimbulkan berbagai tantangan seperti minimnya pengawasan, gangguan dari lingkungan rumah, serta hambatan komunikasi yang dapat berdampak pada penurunan produktivitas (Cahyani et al., 2025).

Sektor industri kreatif, khususnya pada *agency* seperti *digital marketing*, periklanan, dan layanan kreatif, penerapan sistem kerja *hybrid* menghadirkan tantangan tersendiri. Industri ini sangat bergantung pada kreativitas, kerja sama tim, serta komunikasi yang intens dalam menyelesaikan proyek. Di satu sisi, sistem kerja *hybrid* memberikan fleksibilitas yang dapat mendorong munculnya ide-ide kreatif serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun di sisi lain, terbatasnya interaksi secara langsung berpotensi menimbulkan kendala dalam koordinasi dan komunikasi, yang pada akhirnya dapat berdampak pada produktivitas kerja. Industri kreatif memiliki tuntutan yang tinggi terhadap inovasi dan produktivitas, sehingga memerlukan pengelolaan kerja yang mampu beradaptasi dengan perubahan pola kerja modern (Agustina & Aghniya, 2025). Selain itu, penerapan sistem kerja fleksibel seperti *hybrid* seringkali disertai dengan ekspektasi produktivitas yang tinggi bagi para pekerja kreatif digital (Istiqomah et al.,2026). Oleh karena itu, efektivitas sistem kerja *hybrid* dalam meningkatkan produktivitas pada sektor ini masih perlu diteliti lebih lanjut.

Kota Yogyakarta sebagai salah satu pusat pertumbuhan industri kreatif di Indonesia juga mengalami fenomena tersebut. Sejumlah perusahaan *agency* di Yogyakarta mulai mengadopsi sistem kerja *hybrid* sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi sekaligus menarik tenaga kerja yang menginginkan fleksibilitas. Namun dalam pelaksanaannya, tidak semua perusahaan mampu mengelola sistem kerja *hybrid* secara optimal, sehingga terjadi perbedaan tingkat produktivitas antar karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan

sistem kerja *hybrid* membutuhkan dukungan dari manajemen, pemanfaatan teknologi, serta kemampuan adaptasi karyawan agar dapat mendorong produktivitas secara maksimal (Adiyanti et al., 2026). Selain itu, dalam industri kreatif, pemanfaatan teknologi digital dan penerapan sistem kerja *hybrid* menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing serta produktivitas organisasi (Dianawati & Nabhan, 2025). Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus membahas pengaruh sistem kerja *hybrid* terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di wilayah Yogyakarta masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh sistem kerja *hybrid* terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta, dengan harapan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktik.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh fleksibilitas waktu kerja dalam sistem kerja *hybrid* terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh fleksibilitas tempat kerja dalam sistem kerja *hybrid* terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh penggunaan sistem teknologi dalam mendukung kerja *hybrid* terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta?

1.3 Batasan Penelitian

1. Penelitian ini difokuskan pada karyawan yang bekerja pada industri agency (seperti digital marketing, periklanan, dan *creative agency*) yang berlokasi di Yogyakarta
2. Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem kerja hybrid, yaitu

kombinasi antara kerja dari kantor (*work from office*) dan kerja jarak jauh (*work from home*), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas karyawan.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah atau sedang menerapkan sistem kerja hybrid, sehingga tidak mencakup karyawan dengan sistem kerja full WFO atau full remot.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas waktu kerja terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas tempat kerja terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh penggunaan sistem teknologi dalam mendukung kerja *hybrid* terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui faktor sistem kerja *hybrid* yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait sistem kerja *hybrid* dan produktivitas karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya yang membahas hubungan antara fleksibilitas kerja dan kinerja karyawan, terutama dalam konteks industri kreatif.

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan, khususnya industri *agency* di Yogyakarta, dalam mengevaluasi dan mengembangkan penerapan sistem kerja *hybrid*. Dengan mengetahui pengaruh dan besaran dampaknya terhadap produktivitas karyawan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja di dalam organisasi agar tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien. MSDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan karyawan semata, tetapi juga mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja serta produktivitas. Menurut (Hasibuan, 2019), MSDM adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat berjalan secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Seiring dengan perkembangan zaman, MSDM mengalami perubahan yang cukup signifikan akibat kemajuan teknologi dan pergeseran pola kerja. Salah satu bentuk penyesuaian tersebut adalah penerapan sistem kerja fleksibel seperti *hybrid working*, yaitu kombinasi antara bekerja di kantor dan bekerja secara jarak jauh. Model kerja ini menjadi bagian dari strategi MSDM untuk meningkatkan efisiensi organisasi sekaligus memberikan fleksibilitas kepada karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengelola sistem kerja hybrid secara optimal cenderung memiliki tingkat produktivitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Laelawati, 2025)

2.2 Sistem Kerja *Hybrid*

Sistem kerja *hybrid* merupakan salah satu bentuk pengaturan kerja yang bersifat fleksibel dengan menggabungkan pelaksanaan pekerjaan di kantor *(work from office)* dan secara jarak jauh *(work from home)*. Model kerja ini berkembang pesat pascapandemi COVID-19 sebagai respons organisasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis dan didukung oleh kemajuan teknologi. Menurut (Mahesti, 2025), sistem kerja *hybrid* adalah pendekatan yang memungkinkan karyawan membagi waktu kerja antara kantor dan lokasi lain secara fleksibel dengan tujuan meningkatkan efisiensi serta produktivitas.

Penerapan sistem kerja *hybrid* memberikan berbagai manfaat bagi karyawan maupun organisasi. Dari sisi karyawan, sistem ini menawarkan fleksibilitas dalam mengatur waktu dan tempat kerja, sehingga dapat meningkatkan kenyamanan serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Sementara itu, bagi organisasi, sistem kerja *hybrid* dapat menekan biaya operasional dan berpotensi meningkatkan kinerja karyawan jika dikelola secara efektif. Penelitian Afif & Maulida, (2025) menunjukkan bahwa sistem kerja *hybrid* dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan, terutama apabila didukung oleh manajemen serta komunikasi yang baik.

Namun demikian, implementasi sistem kerja *hybrid* juga menghadapi berbagai tantangan. Beberapa kendala yang sering muncul antara lain keterbatasan dalam komunikasi, kesulitan koordinasi antar anggota tim, serta kurang optimalnya pengawasan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi efektivitas kerja dan pada akhirnya berdampak pada tingkat produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi yang tepat

dalam mengelola sistem kerja *hybrid*, seperti memanfaatkan teknologi digital, menyusun jadwal kerja yang jelas, serta meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja secara mandiri (Laelawati, 2025).

Dalam penelitian ini, sistem kerja *hybrid* ditempatkan sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi produktivitas karyawan. Indikator sistem kerja hybrid dapat diukur melalui beberapa aspek, antara lain fleksibilitas waktu kerja, fleksibilitas tempat kerja, pemanfaatan teknologi, serta efektivitas komunikasi dan koordinasi. Dengan demikian, sistem kerja *hybrid* menjadi faktor penting yang perlu dianalisis untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan, khususnya pada industri *agency* di Yogyakarta.

2.2.1 Fleksibilitas Waktu Kerja

Fleksibilitas waktu kerja merupakan kemampuan karyawan untuk mengatur atau menyesuaikan jadwal kerja berdasarkan kebutuhan pekerjaan serta kondisi pribadi tanpa mengabaikan tanggung jawab terhadap tugas organisasi. Dalam sistem kerja *hybrid*, fleksibilitas waktu menjadi salah satu aspek utama karena memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bekerja pada waktu yang dianggap paling efektif dan produktif.

Mahesti (2025) menjelaskan bahwa fleksibilitas waktu kerja dapat membantu meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) serta menurunkan tingkat stres karyawan, sehingga memberikan dampak positif terhadap produktivitas. Dengan kebebasan dalam mengelola waktu kerja, karyawan cenderung lebih mampu menyesuaikan ritme kerja dengan kondisi personal, meningkatkan konsentrasi, dan menyelesaikan tugas secara lebih efisien.

Pada industri *agency* yang memiliki karakteristik pekerjaan yang dinamis,

tenggat waktu tinggi, serta tuntutan kreativitas, fleksibilitas waktu kerja menjadi faktor penting yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

2.2.2 Fleksibilitas Tempat Kerja

Fleksibilitas tempat kerja adalah kebebasan yang diberikan kepada karyawan untuk menentukan lokasi bekerja, baik di kantor, di rumah, maupun di tempat lain yang dapat mendukung produktivitas kerja. Dalam sistem kerja *hybrid*, perusahaan memberikan pilihan lokasi kerja yang lebih beragam sehingga karyawan dapat bekerja di lingkungan yang paling nyaman dan kondusif.

Laelawati (2025) menyebutkan bahwa fleksibilitas tempat kerja mampu meningkatkan kenyamanan serta kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas. Meskipun demikian, penerapan fleksibilitas tempat kerja juga membutuhkan pengelolaan komunikasi dan koordinasi yang efektif agar tidak menimbulkan hambatan dalam kerja tim.

Dalam industri agency, fleksibilitas tempat kerja dapat membuka ruang kreativitas yang lebih luas, namun tetap memerlukan sistem kolaborasi yang baik agar pekerjaan dapat berjalan secara optimal.

2.2.3 Penggunaan Sistem Teknologi

Penggunaan sistem teknologi merupakan komponen penting dalam mendukung efektivitas sistem kerja *hybrid*. Teknologi digital memungkinkan komunikasi, koordinasi, monitoring, serta penyelesaian pekerjaan tetap berjalan meskipun karyawan bekerja dari lokasi yang berbeda.

Dianawati (2025) menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi digital seperti platform komunikasi daring, manajemen proyek, dan sistem kolaborasi virtual memiliki peran penting dalam menjaga produktivitas organisasi pada era kerja *hybrid*. Teknologi yang memadai memungkinkan karyawan tetap terhubung

secara real-time, meningkatkan efisiensi kerja, serta meminimalkan hambatan operasional.

2.3 Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan salah satu tolak ukur utama dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas tidak hanya dilihat dari jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga mencerminkan tingkat efisiensi dan efektivitas dalam pemanfaatan sumber daya yang ada. Dalam konteks organisasi modern, produktivitas sering dikaitkan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal, menghasilkan kualitas kerja yang baik, serta memanfaatkan waktu secara efisien. Ekobelawati & Christian et al (2024) menyatakan bahwa produktivitas kerja menggambarkan tingkat keberhasilan karyawan dalam menghasilkan output yang sesuai dengan target organisasi.

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja, sistem kerja yang diterapkan, tingkat motivasi, serta dukungan teknologi. Di era digital dan pascapandemi, perubahan sistem kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas. Penerapan sistem kerja *hybrid*, yang mengombinasikan kerja di kantor dan secara jarak jauh, dapat memberikan fleksibilitas yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian, sistem ini juga dapat menimbulkan tantangan, seperti kendala komunikasi dan koordinasi yang berisiko menurunkan produktivitas (Mahesti, 2025)

Pengukuran produktivitas karyawan dalam penelitian umumnya menggunakan beberapa indikator utama, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Kuantitas kerja berkaitan dengan

jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu, kualitas kerja mencerminkan tingkat ketelitian serta standar hasil yang dicapai, sedangkan ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Indikator-indikator ini banyak digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk mengukur produktivitas secara objektif (Cahyani et al., 2025).

Dalam penelitian ini, produktivitas karyawan ditempatkan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh sistem kerja *hybrid*. Perubahan pola kerja dari sistem konvensional ke sistem *hybrid* berpotensi menyebabkan peningkatan maupun penurunan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem kerja *hybrid* terhadap produktivitas karyawan, khususnya pada industri *agency* di Yogyakarta yang memiliki karakteristik kerja yang dinamis dan berbasis kreativitas.

2.4 Hubungan Sistem Kerja Hybrid terhadap Produktivitas Karyawan

Sistem kerja *hybrid* merupakan salah satu bentuk inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang memberikan keleluasaan bagi karyawan dalam menentukan waktu dan lokasi kerja. Fleksibilitas tersebut memungkinkan karyawan bekerja dalam kondisi yang lebih nyaman, sehingga dapat meningkatkan konsentrasi dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem kerja *hybrid* berpotensi memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan, terutama apabila didukung oleh teknologi yang memadai serta sistem komunikasi yang efektif (Mahesti, 2025).

Selain itu, sistem kerja *hybrid* juga berperan dalam meningkatkan

keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi *(work-life balance),* yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan hidup dengan baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah serta motivasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan Zulkarnaini & Haholongan, (2025) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dalam lingkungan kerja *hybrid*.

Namun demikian, penerapan sistem kerja *hybrid* tidak selalu menghasilkan dampak yang positif terhadap produktivitas. Dalam kondisi tertentu, sistem ini dapat menimbulkan berbagai kendala seperti kurangnya pengawasan, hambatan dalam komunikasi, serta kesulitan koordinasi antar anggota tim. Permasalahan tersebut dapat menurunkan efektivitas kerja dan berdampak pada penurunan produktivitas karyawan. Penelitian Cahyani et al., (2025) menunjukkan bahwa perbedaan penerapan sistem kerja, baik *hybrid* maupun *remote*, dapat menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda, tergantung pada bagaimana sistem tersebut dikelola dalam organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem kerja *hybrid* memiliki potensi untuk memengaruhi produktivitas karyawan, baik secara positif maupun negatif. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian empiris untuk mengetahui sejauh mana pengaruh sistem kerja *hybrid* terhadap produktivitas karyawan, khususnya pada industri *agency* di Yogyakarta. Hubungan antara kedua variabel ini kemudian menjadi dasar dalam penyusunan hipotesis penelitian.

2.4.1 Hubungan Fleksibilitas Waktu Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Fleksibilitas waktu kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyesuaikan jadwal kerja secara lebih adaptif sesuai dengan kebutuhan pekerjaan maupun kondisi pribadi. Dalam sistem kerja *hybrid*, fleksibilitas waktu memungkinkan karyawan bekerja pada waktu yang dianggap paling efektif, sehingga dapat meningkatkan konsentrasi, efisiensi, serta kualitas hasil pekerjaan.

Mahesti (2025) menjelaskan bahwa fleksibilitas waktu kerja mampu meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi *(work-life balance)*, mengurangi tekanan kerja, serta meningkatkan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas. Pada industri *agency* yang memiliki karakteristik beban kerja dinamis dan tenggat waktu tinggi, fleksibilitas waktu kerja menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja karyawan.Dengan demikian, semakin optimal penerapan fleksibilitas waktu kerja, maka semakin besar peluang peningkatan produktivitas karyawan.

2.4.2 Hubungan Fleksibilitas Tempat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Fleksibilitas tempat kerja memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk menentukan lokasi kerja yang paling nyaman dan mampu mendukung produktivitas, baik di kantor, di rumah, maupun di tempat lain. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu meningkatkan konsentrasi, kreativitas, serta efisiensi dalam bekerja.

Laelawati (2025) menjelaskan bahwa fleksibilitas tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan serta kenyamanan kerja karyawan, yang secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Namun, efektivitas penerapannya juga sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam

menjaga koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi antar anggota tim.

2.4.3 Hubungan Penggunaan Sistem Teknologi terhadap Produktivitas Karyawan

Penggunaan teknologi menjadi fondasi utama dalam mendukung keberhasilan penerapan sistem kerja *hybrid*. Teknologi digital memungkinkan karyawan untuk tetap berkomunikasi, berkoordinasi, dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif meskipun bekerja dari lokasi yang berbeda.

Dianawati (2025) menjelaskan bahwa pemanfaatan teknologi digital, seperti aplikasi komunikasi online, manajemen proyek, dan kolaborasi virtual, memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja sekaligus menjaga produktivitas karyawan. Teknologi yang memadai dapat mengurangi hambatan dalam pekerjaan, mempercepat penyelesaian tugas, serta memperkuat koordinasi antar tim.

Dalam industri *agency* yang sebagian besar berbasis digital, penggunaan teknologi yang optimal menjadi faktor penentu keberhasilan sistem kerja *hybrid* dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

2.4.4 Hubungan Sistem Kerja *Hybrid* secara Keseluruhan terhadap Produktivitas Karyawan

Secara umum, sistem kerja *hybrid* memiliki peluang besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui perpaduan antara fleksibilitas waktu, fleksibilitas tempat, serta dukungan teknologi. Ketiga aspek tersebut saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif, efisien, dan produktif.

Penelitian Afif & Maulida (2025) menjelaskan bahwa sistem kerja *hybrid* dapat memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas apabila organisasi mampu mengelola kebijakan kerja fleksibel secara efektif. Namun, tanpa

dukungan komunikasi, koordinasi, dan teknologi yang memadai, sistem ini juga berpotensi menimbulkan berbagai hambatan yang dapat menurunkan produktivitas.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas waktu kerja, fleksibilitas tempat kerja, dan penggunaan teknologi dalam sistem kerja *hybrid* memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris pengaruh masing-masing dimensi sistem kerja hybrid terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta.

2.5 Penelitian Terdahulu

Menurut (Sugiyono, 2023), kajian penelitian terdahulu merupakan kegiatan menelaah hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan memiliki keterkaitan dengan topik yang diteliti. Kajian terhadap penelitian terdahulu dilakukan untuk memperoleh perbandingan serta menemukan referensi yang dapat mendukung pengembangan penelitian yang dilakukan. Selain itu, penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan acuan guna memperkaya landasan penelitian. Oleh karena itu, peneliti mengkaji beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan topik yang diteliti. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan disajikan sebagai berikut.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Nama	**Judul**	**Metode Penelitian**	**Variabel**	**Hasil Penelitian**
Mahesti (2025)	Efektivitas Sistem Kerja *Hybrid* dalam Meningkatkan *Work-*	Kuantitatif	X: *Hybrid Work,* Z: *Work-Life*	*Hybrid work* berpengaruh positif terhadap

	Life Balance dan Produktivitas Karyawan		*Balance,* Y: Produktivitas	produktivitas melalui peningkatan *work-life balance*
Cahyani et al. (2025)	Studi Komparasi Kinerja Karyawan pada Model Kerja *Hybrid* dan *Full Remote*	Kuantitatif	X: Sistem Kerja, Y: Produktivitas	Terdapat perbedaan produktivitas tergantung pada sistem kerja yang diterapkan
Agustina & Aghniya (2025)	Strategi Manajemen dalam Industri Kreatif di Era Kerja Fleksibel	Kuantitatif	X: Strategi Manajemen, Y: Kinerja/Produktivitas	DiskonIndustri kreatif membutuhkan strategi adaptif dalam meningkatkan produktivitas di era kerja fleksibel
Adiyanti & Agustina (2026)	Strategi *Self-Management* pada Pekerja *Remote*	Kualitatif	X: Self-Management, Y: Produktivitas	Kemampuan *self-management* penting dalam menjaga produktivitas pada sistem kerja fleksibel
Dianawati (2025)	Pemanfaatan Teknologi Digital dalam *Agency*	Kualitatif	X: Teknologi Digital, Y: Produktivitas	Teknologi digital berperan penting dalam meningkatkan produktivitas di *agency*

Laelawati (2025)	Membangun SDM yang Produktif di Era Kerja Fleksibel	Kualitatif	X: Sistem Kerja Fleksibel, Y: Produktivitas	Sistem kerja fleksibel dapat meningkatkan produktivitas jika dikelola dengan baik
Afif & Marsofiyati (2025)	Analisis Pengelolaan *Hybrid Working Team*	Kuantitatif	X: *Hybrid Work,* Y: Produktivitas	Hybrid working team berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan
Zulkarnaini & Haholongan (2025)	Dampak *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas SDM di Era *Hybrid Working*	Kuantitatif	X: *Work-Life Balance,* Y: Produktivitas	*Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dalam sistem *hybrid*
Istiqomah & Nofrianda (2026)	Work-Life Balance pada Pekerja Kreatif Digital	Kuantitatif	X: *Work-Life Balance,* Y: Produktivitas /Kinerja	*Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja kreatif

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini disampaikan hipotesa penelitian sebagai berikut :

H1 : Fleksibilitas waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta.

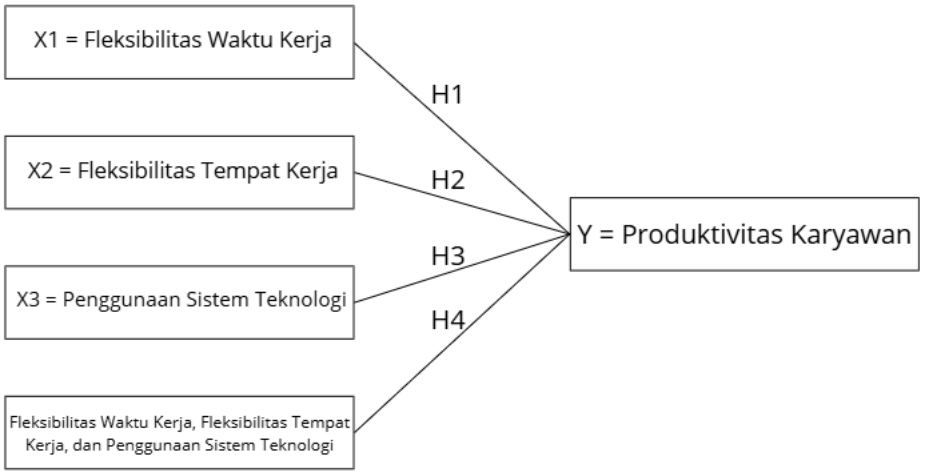
H2 : Fleksibilitas tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta.

H3 : Penggunaan sistem teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta.

H4: Fleksibilitas tempat kerja, fleksibilitas waktu kerja, dan Penggunaan sistem

teknologi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta.

2.7 Kerangka penelitian



1. Fleksibilitas Waktu Kerja (X1) → Produktivitas Karyawan (Y)

   Fleksibilitas waktu kerja memungkinkan karyawan mengatur jadwal kerja secara lebih adaptif sehingga dapat meningkatkan efisiensi, fokus, dan keseimbangan kerja.

2. Fleksibilitas Tempat Kerja (X2) → Produktivitas Karyawan (Y)

   Fleksibilitas tempat kerja memberikan kenyamanan dan kebebasan lokasi kerja yang berpotensi meningkatkan kreativitas serta efektivitas kerja.

3. Penggunaan Sistem Teknologi (X3) → Produktivitas Karyawan (Y)

   Penggunaan teknologi digital mendukung komunikasi, koordinasi, dan pelaksanaan pekerjaan sehingga menjaga efektivitas kerja dalam sistem *hybrid*

4. Fleksibilitas Waktu Kerja (X1), Fleksibilitas Tempat Kerja (X2), dan Penggunaan Sistem Teknologi (X3) → Produktivitas Karyawan (Y)

Ketiga variabel independen tersebut diperkirakan secara bersama-sama memengaruhi produktivitas karyawan. Penerapan sistem kerja hybrid yang didukung oleh fleksibilitas waktu, fleksibilitas tempat, serta penggunaan sistem teknologi yang efektif diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan meningkatkan produktivitas karyawan pada industri agency di Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel melalui data berbentuk angka serta analisis statistik. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran pengaruh sistem kerja *hybrid* terhadap produktivitas karyawan secara objektif dan terukur. Menurut Muin (2023), penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan memanfaatkan data numerik dan analisis statistik sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan asosiatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan kondisi variabel yang diteliti, yaitu tingkat produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh gambaran umum mengenai kondisi produktivitas berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden.

Di sisi lain, penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, pendekatan asosiatif digunakan untuk mengkaji pengaruh sistem kerja *hybrid* sebagai variabel independen terhadap produktivitas karyawan sebagai variabel dependen. Dengan pendekatan tersebut, peneliti dapat menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan sekaligus mengukur besarnya kontribusi sistem kerja *hybrid* terhadap produktivitas karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian

kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif, karena tidak hanya menggambarkan kondisi variabel, tetapi juga menganalisis hubungan serta pengaruh antar variabel secara statistik.

3.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau seseorang yang pernah bekerja maupun magang pada industri agency di Yogyakarta yang menerapkan sistem kerja *hybrid*. Populasi ini dipilih karena sesuai dengan fokus penelitian yang ingin mengetahui pengaruh sistem kerja *hybrid* terhadap produktivitas karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik keseluruhan populasi dalam suatu penelitian. Penggunaan sampel bertujuan untuk mempermudah proses pengumpulan data, menghemat waktu, serta meningkatkan efisiensi penelitian tanpa harus melibatkan seluruh populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Teknik ini dipilih karena tidak seluruh anggota populasi memiliki karakteristik yang sesuai dengan fokus penelitian, sehingga peneliti hanya memilih responden yang benar-benar relevan dengan variabel yang akan diteliti. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Karyawan yang bekerja pada industri *agency* di Yogyakarta

b) Perusahaan menerapkan sistem kerja *hybrid*

c) Karyawan telah bekerja minimal 3 bulan

d) Bersedia menjadi responden penelitian

Kriteria tersebut digunakan agar responden memiliki pengalaman langsung terhadap sistem kerja *hybrid*, sehingga data yang diperoleh lebih relevan dalam mengukur pengaruh fleksibilitas waktu kerja, fleksibilitas tempat kerja, dan penggunaan sistem teknologi terhadap produktivitas karyawan.

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden tanpa melalui perantara. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dari karyawan industri *agency* di Yogyakarta yang menerapkan sistem kerja *hybrid*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah memenuhi kriteria sampel penelitian.

Data primer dipilih karena mampu memberikan informasi yang lebih akurat, relevan, dan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan terkait fleksibilitas waktu kerja, fleksibilitas tempat kerja, penggunaan sistem teknologi, serta produktivitas karyawan. Dengan menggunakan data primer, peneliti dapat memperoleh gambaran langsung mengenai persepsi dan pengalaman responden terhadap penerapan sistem kerja *hybrid* dalam lingkungan kerja mereka.

Menurut Sugiyono (2023), data primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Oleh karena itu, penggunaan data primer dalam penelitian ini sangat sesuai karena fokus penelitian membutuhkan informasi aktual dari individu yang mengalami langsung sistem kerja *hybrid*.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2023), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti telah mengetahui variabel yang akan diukur serta indikator yang dibutuhkan.

Kuesioner dalam penelitian ini disusun secara terstruktur berdasarkan variabel penelitian, yaitu:

a) Fleksibilitas waktu kerja (X1)

b) Fleksibilitas tempat kerja (X2)

c) Penggunaan sistem teknologi (X3)

d) Produktivitas karyawan (Y)

Penyebaran kuesioner dilakukan secara online menggunakan platform digital seperti Google Form agar lebih mudah diakses oleh responden, efisien dalam pengumpulan data, serta sesuai dengan karakteristik responden yang bekerja dalam sistem *hybrid*.

Melalui kuesioner ini, peneliti dapat memperoleh data kuantitatif yang nantinya akan diolah menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

Tabel 3.1

Pedoman Penskoran

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	1
2	Setuju (S)	2
3	Netral (N)	3

4	Tidak Setuju (TS)	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Sumber : (Sugiyono, 2023)

Instrumen penelitian berupa kuesioner menggunakan skala Likert empat skala karena dinilai lebih efektif dalam memperoleh data yang akurat. Pemilihan skala ini dilakukan tanpa menyertakan opsi jawaban yang memiliki makna ganda atau netral, dengan tujuan meminimalkan hilangnya informasi serta mendorong responden untuk memberikan jawaban yang lebih jelas dan tegas.

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Ghozali (2021), variabel penelitian adalah objek yang memiliki variasi nilai dan digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam suatu model penelitian. Variabel tersebut dapat berupa variabel independen maupun variabel dependen yang dianalisis untuk mengetahui pengaruh atau hubungan yang terjadi. Sementara itu, menurut Sugiyono (2023), hubungan antar variabel dalam penelitian dibedakan menjadi dua jenis, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen, sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen tersebut.

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Definisi Operasional Variabel
1	Fleksibilitas	Fleksibilitas waktu	1. Kebebasan	1. Tingkat

	Waktu Kerja (X1)	kerja adalah kemampuan karyawan dalam mengatur waktu kerja secara lebih adaptif sesuai kebutuhan pekerjaan dalam sistem kerja *hybrid*	mengatur jam kerja 2. Penyesuaian jadwal kerja 3. Efisiensi waktu kerja *4. Work-life balance*	kebebasan karyawan dalam menentukan waktu kerja 2. Kemampuan menyesuaikan jadwal kerja 3. Efektivitas penggunaan waktu kerja 4. Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi
2	Fleksibilitas Tempat Kerja (X2)	Fleksibilitas tempat kerja adalah kebebasan karyawan dalam menentukan lokasi kerja yang paling efektif, baik di kantor maupun di luar kantor	1. Kebebasan lokasi kerja 2. Kenyamanan lingkungan kerja 3. Aksesibilitas kerja 4. Koordinasi kerja	1. Tingkat kebebasan memilih lokasi kerja 2. Kenyamanan dalam bekerja 3. Kemudahan akses kerja 4. Efektivitas koordinasi antar tim
3	Penggunaan Sistem Teknologi (X3)	Penggunaan sistem teknologi adalah pemanfaatan teknologi digital untuk mendukung komunikasi, koordinasi, dan pelaksanaan kerja	1. Komunikasi digital 2. Platform kerja 3. Dukungan teknologi 4. Efektivitas koordinasi	1. Kemudahan komunikasi melalui teknologi 2. Efektivitas penggunaan platform kerja 3. Ketersediaan teknologi pendukung

		hybrid		4. Kelancaran koordinasi digital
4	Produktivitas Karyawan (Y)	Produktivitas karyawan adalah tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target organisasi	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efisiensi kerja	1. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu penyelesaian tugas Efisiensi dalam bekerja

3.5 Kerangka Teoritis

Produktivitas karyawan merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga mencakup efektivitas, efisiensi, kualitas hasil kerja, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Di tengah perkembangan teknologi dan perubahan pola kerja saat ini, perusahaan dituntut untuk menerapkan sistem kerja yang lebih fleksibel agar mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan organisasi maupun karyawan. Salah satu bentuk perubahan tersebut adalah penerapan sistem kerja *hybrid*.

Sistem kerja *hybrid* merupakan model kerja yang memadukan pekerjaan di kantor *(work from office)* dengan pekerjaan jarak jauh *(work from home).* Sistem ini memberikan fleksibilitas kepada karyawan dalam menentukan waktu dan lokasi kerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan, efisiensi, serta produktivitas kerja. Pada industri agency yang memiliki karakteristik pekerjaan dinamis, berbasis kreativitas, dan membutuhkan koordinasi yang cepat, penerapan sistem kerja *hybrid* menjadi salah satu strategi yang banyak digunakan perusahaan

untuk menjaga efektivitas kerja karyawan.

Fleksibilitas waktu kerja menjadi salah satu komponen utama dalam sistem kerja *hybrid*. Fleksibilitas ini memungkinkan karyawan mengatur jadwal kerja secara lebih adaptif sesuai kebutuhan pekerjaan maupun kondisi pribadi. Dengan adanya keleluasaan dalam mengelola waktu kerja, karyawan dapat bekerja pada waktu yang dianggap paling produktif sehingga mampu meningkatkan fokus, efisiensi, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi *(work-life balance).* Kondisi tersebut diyakini dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain fleksibilitas waktu, fleksibilitas tempat kerja juga menjadi faktor penting dalam sistem kerja *hybrid*. Fleksibilitas tempat kerja memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memilih lokasi kerja yang paling nyaman dan mendukung produktivitas, baik di kantor, di rumah, maupun di tempat lain. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu meningkatkan konsentrasi, kreativitas, dan efektivitas kerja karyawan. Namun demikian, penerapan fleksibilitas tempat kerja tetap memerlukan komunikasi dan koordinasi yang baik agar proses kerja dapat berjalan secara optimal.

Dalam penerapan sistem kerja *hybrid*, penggunaan teknologi juga memiliki peranan yang sangat penting. Teknologi digital menjadi sarana utama dalam mendukung komunikasi, koordinasi, kolaborasi, serta penyelesaian pekerjaan di lingkungan kerja *hybrid*. Pemanfaatan platform komunikasi online, aplikasi manajemen proyek, dan sistem kerja digital memungkinkan karyawan tetap dapat bekerja secara efektif meskipun berada di lokasi yang berbeda. Dengan dukungan teknologi yang memadai, pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih cepat, efisien,

dan terkoordinasi dengan baik sehingga berpotensi meningkatkan produktivitas karyawan.

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan tahapan yang digunakan untuk mengolah data penelitian agar menghasilkan informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, proses analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan statistik untuk menguji hubungan antar variabel serta membuktikan hipotesis penelitian. Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner akan diolah menggunakan aplikasi statistik, seperti SPSS, sehingga hasil analisis dapat dilakukan secara lebih objektif dan akurat.

3.6.1 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden serta kondisi variabel penelitian berdasarkan data hasil kuesioner. Menurut Sugiyono (2023), analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk mendeskripsikan data sebagaimana adanya tanpa bertujuan menarik kesimpulan yang bersifat umum.

Selanjutnya, analisis kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui pengolahan statistik. Dalam penelitian ini, analisis kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh sistem kerja *hybrid* terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta. Data yang diperoleh kemudian diukur menggunakan skala Likert untuk mengetahui tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan.

3.6.2 Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Uji instrumen pada penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang seharusnya diukur. Menurut Ghozali (2021), uji validitas digunakan untuk menilai valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila mampu merepresentasikan variabel penelitian secara tepat.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan korelasi *product moment pearson*. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r-hitung>r-tabel serta memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05.

b. Uji Realibiitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur suatu variabel. Menurut Sugiyono (2023), instrumen dikatakan reliabel apabila digunakan berulang kali pada objek yang sama tetap menghasilkan data yang relatif konsisten.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70 (Ghozali, 2021). Semakin tinggi nilai reliabilitas, maka semakin baik tingkat konsistensi instrumen penelitian tersebut.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan bahwa data penelitian memenuhi syarat pengujian statistik. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2021), model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas (Ghozali, 2021).

3.6.4 Uji Kuantitatif

Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada paradigma positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Data penelitian dikumpulkan melalui instrumen penelitian berupa kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2023).

Dalam penelitian ini, analisis kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh fleksibilitas waktu kerja, fleksibilitas tempat kerja, dan penggunaan sistem teknologi dalam sistem kerja *hybrid* terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta. Proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan ketika penelitian melibatkan lebih dari satu variabel independen yang diduga memengaruhi variabel dependen. Menurut Ghozali (2021), analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya hubungan serta arah pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Pada penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh fleksibilitas waktu kerja (X_1), fleksibilitas tempat kerja (X_2), dan penggunaan sistem teknologi (X_3) terhadap produktivitas karyawan (Y).

Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$Y=a+ \beta_1 X_1+ \beta_2 X_2+ \beta_3 X_3+e$

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Fleksibilitas Waktu Kerja

β_2 = Koefisien regresi Fleksibilitas Tempat Kerja

β_3 = Koefisien regresi Penggunaan Sistem Teknologi

X_1 = Fleksibilitas Waktu Kerja

X_2 = Fleksibilitas Tempat Kerja

X_3 = Penggunaan Sistem Teknologi

e = Error atau kesalahan pengganggu

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas karyawan, baik secara individu maupun secara bersama-sama.

b. Uji Hipotesis

1. Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas waktu kerja (X_1), fleksibilitas tempat kerja (X_2), dan penggunaan sistem teknologi (X_3) secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan (Y).

Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Jika nilai signifikansi ≤ 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji Statistik t

Menurut Ghozali (2021), uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji pengaruh:

a. Fleksibilitas Waktu Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y);
b. Fleksibilitas Tempat Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y);
c. Penggunaan Sistem Teknologi (X_3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) menggunakan kriteria berikut:

a. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
b. Jika nilai signifikansi ≤ 0,05, maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Menurut Ghozali (2021), nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen pada suatu model penelitian.

Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 hingga 1.

a. Apabila nilai R^2 mendekati 0, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen tergolong rendah.
b. Apabila nilai R^2 mendekati 1, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kuat.

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi fleksibilitas waktu kerja (X_1), fleksibilitas tempat kerja (X_2), dan penggunaan sistem teknologi (X_3) dalam

menjelaskan produktivitas karyawan (Y) pada industri *agency* di Yogyakarta.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

Perkembangan teknologi digital dan perubahan pola kerja yang semakin dinamis telah mendorong banyak organisasi untuk menerapkan sistem kerja yang lebih fleksibel. Salah satu bentuk fleksibilitas kerja yang banyak diterapkan pascapandemi COVID-19 adalah sistem kerja *hybrid*, yaitu kombinasi antara bekerja dari kantor *(work from office)* dan bekerja secara jarak jauh *(work from home)*. Model kerja ini menjadi alternatif bagi perusahaan untuk tetap menjaga produktivitas karyawan sekaligus memberikan fleksibilitas dalam pelaksanaan pekerjaan.

Industri *agency* merupakan salah satu sektor yang cukup adaptif dalam menerapkan sistem kerja *hybrid*. Karakteristik pekerjaan yang berbasis kreativitas, komunikasi digital, dan kolaborasi tim menjadikan industri *agency* sangat bergantung pada pemanfaatan teknologi dan fleksibilitas kerja. Di Yogyakarta, perkembangan industri *agency* semakin meningkat seiring dengan pertumbuhan sektor ekonomi kreatif dan digital. Banyak *agency* di bidang pemasaran digital, periklanan, desain kreatif, pengembangan konten, hingga pengelolaan media sosial mulai menerapkan sistem kerja *hybrid* untuk meningkatkan efisiensi operasional serta menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja modern.

Dalam penerapan sistem kerja *hybrid*, terdapat beberapa faktor yang diduga memengaruhi produktivitas karyawan, yaitu fleksibilitas waktu kerja, fleksibilitas tempat kerja, dan penggunaan sistem teknologi. Fleksibilitas waktu kerja memungkinkan karyawan mengatur jadwal kerja secara lebih adaptif sesuai kebutuhan pekerjaan dan kondisi pribadi. Fleksibilitas tempat kerja memberikan

keleluasaan kepada karyawan untuk bekerja dari lokasi yang dianggap paling nyaman dan produktif. Sementara itu, penggunaan sistem teknologi berperan sebagai sarana utama dalam mendukung komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi kerja dalam lingkungan kerja *hybrid*.

Produktivitas karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan penerapan sistem kerja *hybrid*. Produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta efisiensi dalam penggunaan sumber daya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan agar penerapan sistem kerja *hybrid* dapat memberikan manfaat yang optimal bagi organisasi maupun karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas waktu kerja, fleksibilitas tempat kerja, dan penggunaan sistem teknologi terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran empiris mengenai sejauh mana ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan dalam sistem kerja *hybrid*.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, responden penelitian merupakan karyawan yang bekerja pada industri *agency* di Yogyakarta dan telah memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh peneliti. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara *online* menggunakan Google Form kepada responden yang bekerja pada perusahaan yang menerapkan sistem kerja *hybrid*. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis untuk mengetahui karakteristik responden serta menguji pengaruh variabel fleksibilitas waktu kerja, fleksibilitas tempat kerja, dan penggunaan sistem teknologi terhadap produktivitas karyawan.

4.2 Analisis Statistik Deskriptif

4.2.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian melalui beberapa ukuran statistik, seperti nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum, nilai minimum, total, *range*, *kurtosis*, dan *skewness* (Ghozali, 2021). Namun, dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif difokuskan pada nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Hasil pengolahan statistik deskriptif disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Uji Deskriptif

	N	**Minimun**	**Maximum**	**Mean**	**Std. Deviation**
Fleksibilitas Tempat	100	13	35	29.98	3.432
Fleksibilitas Waktu	100	14	35	29.53	3.512
Penggunaan Sistem Teknologi	100	13	35	30.40	3.590
Produktifitas	100	11	35	30.11	3.519
Valid N (listwise)	100				

Sumber : Data diolah penulis 2026

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diperoleh hasil anaistis deskriptif, adapun penjelasannya sebagai berikut, nilai rata rata dari fleksibilitas tempat adalah 29.98 dengan nilai standar deviasi sebesar 3.432. Kemudian nilai rata rata dari Fleksibilitas waktu adalah 29.53 dengan nilai standar deviasi sebesar 3.512. Kemudian nilai rata rata dari Penggunaan system teknologi adalah 30.40 dengan

nilai standar deviasi sebesar 3.590. Dan yang terakhir nilai rata rata dari Produktivitas adalah 30.11 dengan nilai standar deviasi sebesar 3.519

4.2.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap 100 responden untuk memastikan bahwa seluruh indikator pernyataan layak digunakan dalam penelitian. Pada tingkat signifikansi 5%, suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil pengujian validitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Fleksibilitas Waktu	X1.1	0.600	0,194	Valid
	X1.2	0.609	0,194	Valid
	X1.3	0.772	0,194	Valid
	X1.4	0.563	0,194	Valid
	X1.5	0.633	0,194	Valid
	X1.6	0.519	0,194	Valid
	X1.7	0.629	0,194	Valid
Fleksibilitas Tempat	X2.1	0.429	0,194	Valid
	X2.2	0.441	0,194	Valid
	X2.3	0.523	0,194	Valid
	X2.4	0.551	0,194	Valid
	X2.5	0.458	0,194	Valid
	X2.6	0.413	0,194	Valid
	X2.7	0.378	0,194	Valid
	X3.1	0.343	0,194	Valid
	X3.2	0.536	0,194	Valid

Penggunaan Teknologi	X3.3	0.519	0,194	Valid
	X3.4	0.482	0,194	Valid
	X3.5	0.526	0,194	Valid
	X3.6	0.561	0,194	Valid
	X3.7	0.452	0,194	Valid
Produktivitas	Y1	0.412	0,194	Valid
	Y2	0.538	0,194	Valid
	Y3	0.562	0,194	Valid
	Y4	0.508	0,194	Valid
	Y5	0.408	0,194	Valid
	Y6	0.466	0,194	Valid
	Y7	0.345	0,194	Valid

Sumber : Data diolah penulis 2026

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,194. Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.3 Uji Validitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	***Cronbach's Alpha***	**Keterangan**
Fleksibilitas Waktu	0.911	Reliabel
Fleksibulitas	0.912	Reliabel

Tempat		
Penggunaan Sistem Teknologi	0.913	Reliabel
Produktivitas	0.913	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel di atas, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, setiap item pertanyaan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.2.4 Karakteristik Responden

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
>20 Tahun	0	0%
21-25 Tahun	66	66%
26-30 Tahun	25	25%
28-30 Tahun	9	9%

Sumber : Data diolah penulis 2026

Dari 100 responden, sebagian besar responden berusia 21- 25 tahun Sebanyak 66 responden (66%)

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Latar Belakang Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	20	20%
Diploma	22	22%

Sarjana	55	55%
Magister	3	3%

Sumber : Data diolah penulis 2026

Dari 100 responden, sebagian besar responden memiliki latar belakang Pendidikan sarjana sebanyak 55 responden.

4.3 Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk menilai normalitas distribusi data, penelitian ini menerapkan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil analisis normalitas yang diperoleh disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.6

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Unstandar Residual	0.072	> 0,05	Normal

Sumber : Data diolah penulis 2026

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui nilai asymp.sig sebesar 0.197 > 0.072 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	sig	batas	Keterangan
Fleksibilitas Tempat	0.202	>0.05	Tidak terjadi heterokedasitas
Fleksibilitas Waktu	0.039	>0.05	Tidak terjadi heterokedasitas

Penggunaan Sistem Teknologi	0.070	>0.05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : Data diolah oleh penulis 2026

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai probabilitas berada di atas tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, variabel-variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas..

3. Uji Multikolianaritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menilai apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Suatu model regresi dikatakan baik apabila variabel bebas yang digunakan tidak saling berkorelasi. Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), yang berfungsi sebagai indikator adanya hubungan antar variabel independen.

Tabel 4.8

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	**Tolerance**	**VIF**	**Keterangan**
Fleksibilitas Tempat	0.400	2.500	Tidak terjadi multikolinieritas
Fleksibilitas Waktu	0.439	2.279	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengaruh Sistem	0.354	2.823	Tidak terjadi multikolinieritas

Teknologi			

Sumber : Output SPSS Terlampir

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	9.870			
Fleksibilitas Tempat	-0.019	-0,161	0.873	Tidak Signifikan
Fleksibilitas Waktu	0.087	0.780	0.473	Tidak Signifikan
Pengaruh Sistem Teknologi	0.600	4.783	0.000	Signifikan
F hitung	25.402			
Sig F	0.000			
Adjusted Square	0.443			

Sumber : Data diolah penulis 2026

Berdasarkan tabel diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut:

Y = 9.870 + -0.019 X1 + 0.087 X2 + 0.600 + e

1. Konstanta = 9.870

Artinya nilai konstanta sebesar 9,870 menunjukkan bahwa apabila variabel fleksibilitas tempat kerja (X1), fleksibilitas waktu kerja (X2), dan penggunaan sistem teknologi (X3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka produktivitas karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 9,870 satuan.

2. Fleksibilitas Tempat (X1)

Artinya nilai koefisien regresi fleksibilitas tempat kerja sebesar -0,019 dengan nilai signifikansi 0,873 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Fleksibilitas tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa fleksibilitas tempat kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan ditolak.

3. Fleksibilitas Waktu (X2)

Artinya nilai koefisien regresi fleksibilitas waktu kerja sebesar 0,087 dengan nilai signifikansi 0,473 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa fleksibilitas waktu kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan ditolak.

4. Sistem Teknologi (X3)

Artinya nilai koefisien regresi penggunaan sistem teknologi sebesar 0,600 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Penggunaan sistem teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Penggunaan Sistem Teknologi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan diterima.

4.4.2 Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara

parsial berpengaruh terhadap variabel dependen dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig < 0,05), maka variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05), maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis sebagai berikut:

H1: Fleksibilitas tempat kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta.

H2: Fleksibilitas waktu kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta.

H3: Penggunaan sistem teknologi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta.

Tabel 4.10

Hasil Uji T

Variabel	Nilai t Hitung	Nilai Signifikan
X1	-0,161	0.873
X2	0.780	0.473
X3	4.783	0.000

1. Pengaruh Fleksibilitas Tempat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.10, hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas tempat kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,873, yang lebih besar dari 0,05 (0,873 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta.Dengan demikian, H1 ditolak, sehingga fleksibilitas tempat kerja tidak terbukti memengaruhi produktivitas karyawan secara parsial.

2. Pengaruh Fleksibilitas Waktu Kerja terhadap ProduktivitasKaryawan

Berdasarkan Tabel 4.10, hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas waktu kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,473, yang lebih besar dari 0,05 (0,473 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta. Dengan demikian, H2 ditolak, sehingga fleksibilitas waktu kerja tidak terbukti memengaruhi produktivitas karyawan secara parsial.

3. Pengaruh Fleksibilitas Waktu Kerja terhadap ProduktivitasKaryawan

Berdasarkan Tabel 4.10, hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel penggunaan sistem teknologi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan sistem teknologi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta. Dengan demikian, H3 diterima, sehingga penggunaan sistem teknologi terbukti memengaruhi produktivitas karyawan secara parsial.

4.4.3 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen fleksibilitas tempat kerja (X1), fleksibilitas waktu kerja (X2), dan penggunaan sistem teknologi (X3) secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen produktivitas karyawan (Y). Uji F juga digunakan untuk menguji hipotesis berikut:

H4 : fleksibilitas tempat kerja, fleksibilitas waktu kerja, dan Penggunaan

sistem teknologi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta.

Tabel 4.11

Hasil Uji F

ANOVA						
	Sum of Squares	**df**	***MeanSquares***		**F**	**Sig.**
1	*Regression*	542.445	3	180.815	25.402	0.000
	Residual	683.345	96	7.118		
	Total	1225.790	99			
a. *Dependent Variable* : Produktifitas Karyawan						
b.*Predictors* : (Constant), Fleksibilitas Waktu, Fleksibilitas Tempat, Penggunaan Sistem Teknologi						

Sumber : Data diolah penulis 2026

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan pada Tabel 4.11, diperoleh nilai F hitung sebesar 25,402 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 0,05 (0,000 < 0,05).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas tempat kerja (X1), fleksibilitas waktu kerja (X2), dan penggunaan sistem teknologi (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada industri *agency* di Yogyakarta.

Dengan demikian, H4 diterima, yang berarti bahwa penerapan sistem kerja *hybrid* yang diukur melalui fleksibilitas tempat kerja, fleksibilitas waktu kerja, dan penggunaan sistem teknologi secara bersama-sama mampu memengaruhi tingkat produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta.

4.4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4. 12

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R *Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0.665[a]	0.443	0.425	2.668
a. *Predictors : (Constant),* Fleksibilitas Waktu, Fleksibilitas Tempat, Penggunaan Sistem Teknologi				
b. *Dependent Variable* : Produktifitas Karyawan				

Sumber : Data diolah penulis 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 4.12, diperoleh nilai R *Square* sebesar 0,443. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas tempat kerja (X1), fleksibilitas waktu kerja (X2), dan Penggunaan sistem teknologi (X3) secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 44,3%.

Sementara itu, sisanya sebesar 55,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat berupa motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, keterlibatan karyawan, maupun faktor lainnya yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan.

4.5 Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 100 responden yang merupakan karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta yang menerapkan sistem kerja *hybrid*. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Penggunaan Sistem Teknologi memiliki nilai rata-rata *(mean)* tertinggi sebesar 30,40, sedangkan variabel

produktivitas karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 30,11. Adapun nilai standar deviasi masing-masing variabel berada pada rentang 3,432–3,590, yang menunjukkan bahwa data penelitian memiliki tingkat penyebaran yang relatif baik.

Seluruh data penelitian telah memenuhi syarat uji instrumen dan uji asumsi klasik. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga dinyatakan reliabel. Selain itu, hasil uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai R Square sebesar 0,443, yang menunjukkan bahwa fleksibilitas tempat kerja, fleksibilitas waktu kerja, dan penggunaan sistem teknologi mampu menjelaskan produktivitas karyawan sebesar 44,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Pembahasan berikut menjelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta.

4.5.1 Pengaruh Fleksibilitas Tempat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, variabel fleksibilitas tempat kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,873, yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada

industri *agency* di Yogyakarta.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kebebasan karyawan dalam menentukan lokasi kerja belum tentu mampu meningkatkan produktivitas kerja. Pada industri *agency* yang memiliki karakteristik pekerjaan berbasis kolaborasi, kreativitas, dan koordinasi tim, keberadaan karyawan di lokasi yang berbeda dapat menimbulkan hambatan komunikasi maupun koordinasi pekerjaan sehingga produktivitas tidak mengalami peningkatan yang signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh fleksibilitas lokasi kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti sistem kerja tim, komunikasi organisasi, budaya kerja, serta dukungan teknologi yang digunakan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

4.5.2 Pengaruh Fleksibilitas Waktu Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, variabel fleksibilitas waktu kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,473, yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta.

Meskipun sistem kerja *hybrid* memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam mengatur jam kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu belum mampu meningkatkan produktivitas secara nyata. Hal ini dapat terjadi karena sebagian besar pekerjaan dalam industri *agency* tetap memiliki target, *deadline*, serta kebutuhan koordinasi dengan klien dan tim kerja yang harus dipenuhi dalam waktu tertentu.

Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan lebih ditentukan oleh kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target dibandingkan dengan kebebasan dalam mengatur waktu kerja. Dengan demikian, fleksibilitas waktu kerja bukan menjadi faktor utama yang memengaruhi produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta.

4.5.3 Pengaruh Penggunaan Sistem Teknologi terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, variabel penggunaan sistem teknologi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa penggunaan sistem teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta.

Penggunaan teknologi menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan sistem kerja *hybrid*. Berbagai platform digital seperti aplikasi komunikasi, manajemen proyek, penyimpanan data berbasis cloud, dan aplikasi kolaborasi kerja memungkinkan karyawan untuk tetap bekerja secara efektif meskipun berada di lokasi yang berbeda. Semakin baik pemanfaatan teknologi dalam mendukung pekerjaan, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori sistem kerja *hybrid* yang menyatakan bahwa teknologi merupakan elemen utama dalam menjaga efektivitas komunikasi, koordinasi, dan penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi yang mampu menyediakan dan mengelola teknologi secara optimal cenderung memiliki tingkat produktivitas karyawan yang lebih tinggi.

4.5.4 Pengaruh Fleksibilitas Tempat Kerja, Fleksibilitas Waktu Kerja, dan Penggunaan Sistem Teknologi terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 25,402 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas tempat kerja, fleksibilitas waktu kerja, dan penggunaan sistem teknologi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta.

Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan sistem kerja *hybrid* tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi berbagai aspek yang saling mendukung. Meskipun secara parsial fleksibilitas tempat kerja dan fleksibilitas waktu kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, keberadaan kedua variabel tersebut tetap menjadi bagian dari sistem kerja *hybrid* yang secara keseluruhan berkontribusi terhadap produktivitas karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem kerja *hybrid* yang didukung oleh fleksibilitas kerja dan penggunaan teknologi yang memadai mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan serta mendukung produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh sistem kerja hybrid terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta, yang diukur melalui variabel fleksibilitas tempat kerja, fleksibilitas waktu kerja, dan penggunaan sistem teknologi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Fleksibilitas tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

   pada industri *agency* di Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,873 > 0,05, sehingga hipotesis pertama ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa kebebasan dalam menentukan lokasi kerja belum mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan.
2. Fleksibilitas waktu kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

   pada industri *agency* di Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,473 > 0,05, sehingga hipotesis kedua ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keleluasaan dalam mengatur waktu kerja bukan menjadi faktor utama yang memengaruhi produktivitas karyawan.
3. Penggunaan sistem teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, pada industri *agency* di Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin optimal penggunaan teknologi dalam mendukung sistem kerja hybrid, maka semakin tinggi produktivitas karyawan yang dihasilkan.

4. Secara simultan, fleksibilitas tempat kerja, fleksibilitas waktu kerja, dan penggunaan sistem teknologi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada industri *agency* di Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 < 0,05. Selain itu, nilai R *Square* sebesar 0,443 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan produktivitas karyawan sebesar 44,3%, sedangkan sisanya sebesar 55,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan *Agency* Di Yogyakarta

   Perusahaan perlu meningkatkan pemanfaatan dan pengembangan sistem teknologi yang mendukung pelaksanaan kerja *hybrid*, seperti aplikasi kolaborasi, manajemen proyek, komunikasi digital, dan sistem penyimpanan data berbasis cloud. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

   Selain itu, perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan fleksibilitas tempat dan waktu kerja agar tetap selaras dengan kebutuhan koordinasi tim, target pekerjaan, dan karakteristik industri *agency* yang mengutamakan kreativitas serta kolaborasi.

2. Bagi Karyawan

   Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam memanfaatkan teknologi digital yang digunakan perusahaan. Penguasaan teknologi yang baik akan membantu meningkatkan efektivitas komunikasi, koordinasi, serta penyelesaian pekerjaan sehingga produktivitas kerja dapat terus meningkat dalam sistem kerja *hybrid*.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu fleksibilitas tempat kerja, fleksibilitas waktu kerja, dan penggunaan sistem teknologi. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan, seperti *work-life balance,* kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, *employee engagement,* maupun kepemimpinan.

Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada sektor industri lain atau menggunakan jumlah responden yang lebih besar agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan representatif.

DAFTAR PUSTAKA

Adiyanti, S. ., Agustina, G., & Natasya, R. . (2026). Strategi Self-Management para Pekerja Remote. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, *10*(1), 135–147.

Afif, M. R., & Maulida, E. (2025). Analisis Pengelolaan *Hybrid Working Team pada Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia Analysis of Hybrid Working Team Management at the National Resilience Institute of the Republic of Indonesia*. *5*(2), 1364–1373.

Agustina, F., & Aghniya, K. (2025). Journal of S ocial and Economics Research. *Journal OfSocial and Economics Research*, *7*(2), 1239–1251.

Cahyani, F., Utami, D., Millah, I., Wahidin, M., Studi, P., Masyarakat, K., Kesehatan, F. I., & Unggul, E. (2025). *Studi Komparasi Kualitas Hidup dan Kinerja pada Karyawan dengan Model Kerja Hybrid dan Full-Remote di Yayasan XYZ Jakarta Selatan*. *4*(1), 46–55. https://doi.org/10.54259/sehatrakyat.v4i1.4113

Dianawati, A., & Nabhan, U. . (2025). *Pemanfaatan kegiatan berbasis teknologi digital di magnetmarket agency*. 198–214.

Dr. Abdul Muin, M.Pd., M. (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif*. https://repository.iainmadura.ac.id/1085/1/Buku_Abdul Muin_METODE PENELITIAN KUANTITATIF

Ekobelawati, F., & Christian, F. (2024). *Kerja jarak jauh dan produktivitas karyawan : Mengevaluasi dampak jangka panjang dari telecommuting pasca Covid-19*. *4*(3), 775–786.

Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*.

Hasibuan, D. H. M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. https://perpustakaan.binadarma.ac.id/opac/detail-opac?id=2370

Istiqomah, C. F., Nofrianda, R., & Jambi, U. (2026). *Work Life Balance Ditinjau dari Persepsi Beban Kerja pada Pekerja Kreatif Digital di Kota Jambi*. *2*, 1–8. https://doi.org/10.59966/parikesit.v2i1.2320

Laelawati, K. (2025). *Membangun SDM yang Produktif di Era Kerja Fleksibel : Analisis Tantangan dan Solusi dalam Pengelolaan Remote dan Hybrid Work*. *8*(2), 566–576.

Mahesti, T. (2025). *Efektivitas Sistem Kerja Hybrid Dalam Meningkatkan Work-Life Balance Dan Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Startup*. *1*(3), 108–118.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*.

Zulkarnaini, R. H. (2025). *Jurnal Riset Ilmiah*. *2*(10), 4623–4629.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Pengaruh Sistem Kerja Hybrid Terhadap Produktifitas Karyawan Pada industry Agency Di Yoygakarta

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia :
3. Latar Belakang Pendidikan : SMA, Diploma, Sarjana, Magister
4. Domisili : Yogyakarta, Luar Yogyakarta

PETUNJUK PENGISIAN

Untuk mengisi kuesioner berikut, responden dapat memilih jawaban yang dianggap sesuai dengan pribadi masing-masing.

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Fleksibilitas Waktu (X1)					
Pertanyaan	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**SS**
Saya memiliki kebebasan dalam menentukan jam kerja saya.					
Sistem kerja hybrid memungkinkan saya menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi.					
Fleksibilitas waktu kerja membantu saya bekerja lebih efisien.					
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik dengan pengaturan waktu yang fleksibel.					
Sistem hybrid membantu saya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.					
Fleksibilitas waktu kerja mengurangi tingkat stres saya dalam bekerja.					
Saya merasa lebih produktif ketika dapat mengatur waktu kerja sendiri.					
Fleksibilitas Tempat(X2)					
Pertanyaan	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**SS**
Saya dapat bekerja lebih nyaman dengan pilihan lokasi kerja fleksibel.					

Sistem hybrid memungkinkan saya bekerja lebih produktif di luar kantor.					
Lingkungan kerja yang fleksibel meningkatkan kreativitas saya.					
Saya dapat memilih tempat kerja yang paling mendukung konsentrasi saya.					
Fleksibilitas lokasi kerja meningkatkan kenyamanan kerja saya.					
Saya tetap dapat bekerja efektif meskipun tidak selalu di kantor.					
Sistem hybrid membantu saya mengurangi kelelahan perjalanan kerja.					
Penggunaan Sistem Teknologi (X3)					
Pertanyaan	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**SS**
Teknologi digital mendukung pekerjaan saya dalam sistem hybrid.					
Platform komunikasi online mempermudah koordinasi kerja saya.					
Sistem teknologi perusahaan memudahkan penyelesaian tugas.					
Saya dapat berkolaborasi dengan tim secara efektif melalui teknologi.					
Teknologi membantu meningkatkan efisiensi kerja saya.					

Sistem digital perusahaan mendukung produktivitas saya.					
Penggunaan teknologi mempermudah akses pekerjaan dari berbagai lokasi.					
Produktifitas Karyawan (Y)					
Pertanyaan	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**SS**
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.					
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
Kualitas pekerjaan saya tetap baik dalam sistem hybrid.					
Saya bekerja lebih efisien dalam sistem hybrid.					
Produktivitas kerja saya meningkat sejak menggunakan sistem hybrid.					
Saya mampu menjaga konsistensi hasil kerja.					
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sedikit kesalahan.					