

## STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGOPTIMALKAN KINERJA KARYAWAN PADA LINGKUNGAN KERJA REMOTE DI ERA DIGITAL

Yasyfa Maghfyra<sup>1</sup>, Dewi Ayu Larassati<sup>2</sup>, Irwan Kustiawan<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Politeknik Negeri Bandung, Jl. Gegerkalong Hilir,  
Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat, Indonesia

<sup>3</sup>Universitas Pasundan, Jl. Dr. Setiabudi No.193, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia  
Email: yasyfa.maghfyra.abs422@polban.ac.id

### Article History

Received: 24-11-2024

Revision: 01-12-2024

Accepted: 01-12-2024

Published: 04-12-2024

**Abstract.** This study aims to analyze the effect of remote work environment on employee performance with human resources (HR) strategy as a supporting factor. The methodology used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to employees who work in a remote environment. The data obtained was analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) to test the relationship between variables. The results showed that the remote work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a greater influence through the role of HR strategies implemented. In addition, the remote work environment was also found to be a mediator that strengthens the relationship between HR strategies and employee performance. These findings provide important insights for companies to improve HR strategies and create a more conducive remote work environment to increase employee productivity. Therefore, companies should consider implementing HR policies that support performance management in the digital era, with an emphasis on technology utilization and flexibility in remote work arrangements.

**Keywords:** HR strategy, employee performance, remote work environment

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja remote terhadap kinerja karyawan dengan strategi sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor pendukung. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang bekerja dalam lingkungan remote. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja remote berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan pengaruh yang lebih besar melalui peran strategi SDM yang diterapkan. Selain itu, lingkungan kerja remote juga ditemukan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara strategi SDM dan kinerja karyawan. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi perusahaan untuk memperbaiki strategi SDM dan menciptakan lingkungan kerja remote yang lebih kondusif demi meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan implementasi kebijakan SDM yang mendukung pengelolaan kinerja di era digital, dengan penekanan pada pemanfaatan teknologi dan fleksibilitas dalam pengaturan kerja jarak jauh.

**Kata Kunci:** Strategi SDM, kinerja karyawan, lingkungan kerja remote

**How to Cite:** Maghfyra, Y., Larassati, D. A., & Kustiawan, I. (2024). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam mengoptimalkan kinerja karyawan pada lingkungan kerja remote di era digital. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (6), 2833-2852. [10.54373/ifjeb.v4i6.2214](https://doi.org/10.54373/ifjeb.v4i6.2214)

### PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi di era digital telah membawa perubahan signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Salah satu perubahan yang paling mencolok adalah penerapan sistem kerja remote atau kerja jarak jauh yang kini semakin marak diterapkan oleh banyak perusahaan. Sistem kerja ini menawarkan fleksibilitas bagi karyawan untuk bekerja dari lokasi mana saja tanpa harus hadir secara fisik di kantor. Penerapan kerja remote tidak hanya dipercepat oleh kemajuan teknologi, tetapi juga didorong oleh situasi pandemi global yang memaksa banyak perusahaan untuk mengadopsi model kerja ini sebagai bagian dari strategi keberlangsungan operasional mereka (Rachmawati, 2019).

Meskipun kerja remote memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas, tantangan tersendiri dalam hal manajemen sumber daya manusia (SDM) juga muncul. Pengelolaan SDM dalam lingkungan kerja remote menjadi sangat penting karena mempengaruhi bagaimana karyawan dapat tetap produktif, termotivasi, dan terkoordinasi dengan baik meskipun berada di lokasi yang berbeda. Strategi SDM yang efektif dapat menjadi kunci dalam memastikan bahwa karyawan tetap dapat mencapai performa kerja yang optimal, meskipun bekerja dari jarak jauh. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana strategi manajemen SDM dapat diadaptasi dalam konteks kerja remote (Novianti, 2024).

Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam mengelola karyawan remote mencakup berbagai aspek, seperti komunikasi yang terbatas, kolaborasi antar tim, serta sulitnya memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan secara langsung. Meskipun ada manfaat seperti fleksibilitas waktu, tantangan dalam menjaga keterlibatan karyawan tetap signifikan (Rizda Nirmala Sari, 2024). Perusahaan yang berhasil dalam menerapkan kerja remote biasanya memiliki strategi SDM yang fleksibel, didukung dengan teknologi komunikasi yang memadai serta pengelolaan kinerja yang jelas (Esthi, 2020).

Observasi awal menunjukkan bahwa tidak semua perusahaan mampu menerapkan strategi manajemen SDM yang efektif untuk mengelola karyawan remote. Banyak perusahaan yang masih kesulitan dalam memastikan bahwa karyawan tetap produktif dan termotivasi dalam jangka panjang. Selain itu, faktor-faktor seperti keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, ketersediaan teknologi, serta manajemen waktu juga menjadi tantangan yang sering dihadapi oleh karyawan yang bekerja remote. Dengan demikian, diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana strategi manajemen SDM dapat dioptimalkan untuk mendukung kinerja karyawan dalam lingkungan kerja remote di era digital.

Berdasarkan data sekunder yang tersedia, banyak perusahaan yang melaporkan adanya peningkatan produktivitas karyawan dalam sistem kerja remote. Namun, tantangan seperti

menurunnya motivasi akibat isolasi sosial dan kurangnya interaksi fisik dengan rekan kerja masih menjadi isu yang perlu diatasi. Oleh karena itu, penelitian ini akan berfokus pada upaya untuk mengidentifikasi strategi manajemen SDM yang paling efektif dalam mengelola karyawan di lingkungan kerja remote serta faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan di era digital.

Manajemen SDM berfungsi sebagai penghubung antara karyawan dan organisasi, memastikan bahwa setiap individu berkontribusi secara optimal dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Asriyanti et al., 2024). Di era digital dan lingkungan kerja remote, peran manajemen SDM semakin krusial. Tugas utama manajemen SDM mencakup pengelolaan talenta, pengembangan kompetensi, serta penyelarasan tujuan karyawan dengan tujuan perusahaan. Pengelolaan talenta melibatkan identifikasi dan pengembangan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sedangkan kesejahteraan karyawan menjadi prioritas utama untuk memastikan karyawan tetap sehat dan termotivasi (Sunarni, 2023).

Lingkungan kerja remote telah menjadi semakin relevan, terutama dengan adanya pandemi global yang mempercepat adopsi model kerja ini. Lingkungan kerja remote memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi karyawan dan membuka peluang baru bagi perusahaan. Lingkungan kerja remote adalah pengaturan di mana karyawan bekerja dari luar kantor dengan tetap terhubung melalui teknologi digital (Hastini et al., 2024). Namun, tantangan dalam komunikasi, kolaborasi, dan pengelolaan kinerja juga muncul dalam pengaturan ini (Surya et al., 2024).

Kinerja karyawan dalam lingkungan kerja remote menjadi semakin kompleks dan multidimensional. Definisi kinerja karyawan mencakup pencapaian tugas dan tanggung jawab individu dalam organisasi sesuai dengan standar yang ditetapkan (Nababan et al., 2022). Dalam konteks kerja remote, kinerja tidak hanya tentang pencapaian fisik tetapi juga kemampuan adaptasi dalam menggunakan teknologi dan menjaga produktivitas meskipun jauh dari lingkungan kantor (Dara Delila & Cholicul Hadi, 2024).

Keterlibatan karyawan adalah komitmen emosional, semangat, dan keterikatan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi (Kusumawati, 2020). Dalam lingkungan kerja remote, keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi intrinsik dan penghargaan dari perusahaan (Tanady et al., 2024). Strategi komunikasi yang efektif dan penghargaan yang relevan sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan karyawan (Laksmi et al., 2018).

Efisiensi operasional merupakan ukuran seberapa baik perusahaan dapat meminimalkan biaya dan waktu dalam upaya memaksimalkan output (Ichsani et al., 2023). Dalam konteks

kerja remote, efisiensi operasional menjadi semakin penting, mengingat tantangan yang muncul dari pengaturan kerja jarak jauh (Darpin et al., 2023). Manajemen SDM berperan penting dalam meningkatkan efisiensi operasional melalui pengurangan biaya, optimalisasi teknologi, dan pengelolaan karyawan yang fleksibel (Putri et al., 2024).

Dalam konteks kerja remote, manajemen SDM memainkan peran penting dalam memastikan bahwa setiap karyawan dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi manajemen SDM yang dapat diterapkan dalam lingkungan kerja remote, serta untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang tantangan dan strategi yang efektif, diharapkan organisasi dapat lebih.

Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen SDM, lingkungan kerja remote, dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan serta efisiensi operasional perusahaan. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor ini, diharapkan organisasi dapat lebih siap dalam menghadapi perubahan dinamis dalam dunia kerja modern.

## **METODE**

Objek penelitian ini adalah strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan dalam lingkungan kerja remote serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas strategi SDM dalam konteks kerja jarak jauh, terutama sejak penerapan yang meluas akibat pandemi. Subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja secara remote dan manajer SDM yang bertanggung jawab atas pengelolaan mereka. Pemilihan subjek berdasarkan kriteria karyawan dengan pengalaman kerja remote minimal satu tahun, dan manajer SDM yang terlibat dalam pengelolaan kinerja.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Metode kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran yang objektif dan analisis statistik yang dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap strategi manajemen sumber daya manusia (X), kinerja karyawan (Y), dan lingkungan kerja remote (Z).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan manajer SDM yang bekerja dalam lingkungan kerja remote di Indonesia. Penelitian menggunakan *purposive sampling*, dengan kriteria responden yang bekerja remote minimal satu tahun. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 responden, yang dipilih berdasarkan relevansi dengan topik penelitian.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner disusun dengan skala

Likert 5 poin, di mana responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan terkait strategi SDM, kinerja karyawan, dan lingkungan kerja remote.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Smart PLS 4.0 (Partial Least Squares Structural Equation Modeling)*. Metode ini dipilih karena kemampuannya dalam menangani data yang tidak berdistribusi normal serta kompleksitas model yang melibatkan beberapa variabel.

Langkah pertama adalah melakukan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik responden dan distribusi data kuesioner. Analisis ini mencakup pengukuran frekuensi, mean, median, dan standar deviasi, yang memberikan informasi dasar mengenai data yang dikumpulkan. Dengan analisis deskriptif, peneliti dapat memahami karakteristik demografis responden serta kecenderungan umum dari data yang ada.

Selanjutnya adalah melakukan analisis *outer loading* untuk mengukur kekuatan hubungan antara item indikator dan konstruk latent. Item indikator dianggap valid jika nilai *outer loading*-nya lebih besar dari 0,7. Item yang memiliki nilai *outer loading* di bawah ambang batas ini akan dihapus dari analisis (Afwan et al., 2022).

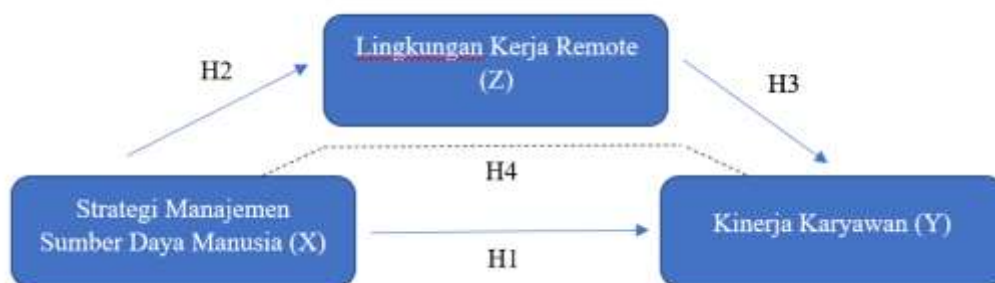
Uji validitas dilakukan dengan mengukur validitas konstruk yaitu validitas konvergen. Validitas konvergen diukur melalui *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Composite Reliability (CR)*, dengan kriteria  $AVE \geq 0,5$  dan  $CR \geq 0,7$  sebagai indikator validitas yang baik (Amriza et al., 2021).

Setelah validitas dan reliabilitas konstruk terpenuhi, analisis *Path Coefficient* dilakukan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen (strategi SDM dan lingkungan kerja remote) dan variabel dependen (kinerja karyawan). *Path Coefficient* memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Marliana, 2020). *R square* dihitung untuk menentukan proporsi varians dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai  $R^2$  yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan varians (Sehangunaung & Mandey, 2023).

Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran dibangun berdasarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu Strategi SDM, Kinerja Karyawan, dan Lingkungan Kerja Remote. Strategi SDM (X) merujuk pada kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini mencakup aspek-aspek seperti rekrutmen, pelatihan, pengelolaan kinerja, kompensasi, dan pengembangan karier. Strategi SDM yang efektif diharapkan dapat menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan, terutama dalam konteks lingkungan kerja remote.

Kinerja Karyawan (Y) mengacu pada tingkat pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja karyawan dinilai berdasarkan beberapa indikator, termasuk produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, dan kedisiplinan. Kinerja yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan dilihat sebagai hasil dari pengaruh Strategi SDM yang diterapkan, khususnya dalam situasi kerja yang semakin fleksibel dan berbasis teknologi.

Lingkungan Kerja Remote (Z) berperan sebagai faktor moderasi dalam hubungan antara Strategi SDM dan Kinerja Karyawan. Dalam konteks ini, lingkungan kerja remote mencakup elemen-elemen seperti fleksibilitas kerja, akses terhadap teknologi digital, serta komunikasi dan kolaborasi jarak jauh. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memperkuat dampak positif dari Strategi SDM terhadap Kinerja Karyawan. Dengan memahami hubungan ini, penelitian ini bertujuan memberikan wawasan tentang bagaimana organisasi dapat memaksimalkan kinerja karyawan dalam kondisi kerja remote.



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, penelitian ini menghasilkan beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H1: Strategi SDM (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- H2: Strategi SDM (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja remote (Z)
- H3: Lingkungan kerja remote (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- H4: Lingkungan kerja remote (Z) memediasi hubungan antara strategi SDM (X) dan kinerja karyawan (Y)

## HASIL

### Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 100 responden dengan latar belakang yang relevan untuk menganalisis pengaruh strategi SDM dan lingkungan kerja remote terhadap kinerja karyawan. Rentang usia responden berkisar antara 23 hingga 55 tahun, dengan mayoritas berusia antara 20 hingga 35 tahun, sebanyak 72 responden (72%), yang mencerminkan usia produktif dalam dunia kerja. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri dari 59 laki-laki (59%) dan 41 perempuan (41%), menunjukkan representasi gender yang cukup berimbang dalam penelitian ini.

Sebagian besar responden berasal dari Bandung, sebanyak 39 orang (39%), diikuti oleh Jakarta dengan 22 orang (22%), Surabaya 14 orang (14%), Yogyakarta 9 orang (9%), dan kota lainnya sebanyak 16 orang (16%). Dalam hal jabatan atau pekerjaan, mayoritas responden bekerja sebagai karyawan atau staf, sebanyak 35 orang (35%), diikuti oleh tenaga lepas atau freelance dengan 18 orang (18%), supervisor sebanyak 16 orang (16%), manajer dengan 21 orang (21%), dan staf HRD sebanyak 10 orang (10%). Keanekaragaman lokasi dan jabatan ini memberikan dimensi yang lebih luas terhadap perspektif yang diperoleh.

Bidang industri tempat para responden bekerja cukup beragam, dengan mayoritas berasal dari industri teknologi sebanyak 30 orang (30%), diikuti oleh industri keuangan 21 orang (21%), pemasaran 14 orang (14%), pendidikan 8 orang (8%), retail 9 orang (9%), jasa 9 orang (9%), dan layanan konsultasi sebanyak 5 orang (5%). Pengalaman kerja responden juga bervariasi, mulai dari 1 hingga 12 tahun. Mayoritas responden memiliki pengalaman kerja antara 5 hingga 10 tahun sebanyak 40 orang (40%), disusul pengalaman kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 34 orang (34%), dan lebih dari 10 tahun sebanyak 26 orang (26%).

Sistem kerja para responden mencerminkan fleksibilitas dalam pengaturan kerja modern, dengan 45 orang (45%) bekerja sepenuhnya remote, 33 orang (33%) dengan sistem hybrid (remote dan kantor), dan 22 orang (22%) bekerja sepenuhnya dari kantor. Mengenai tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki gelar Strata 1 (S1) sebanyak 50 orang (50%), diikuti oleh Diploma 3 (D3) sebanyak 19 orang (19%), Strata 2 (S2) sebanyak 15 orang (15%), dan SMA/ sederajat sebanyak 16 orang (16%). Program studi yang diambil oleh responden juga beragam, dengan manajemen sebanyak 28 orang (28%), teknologi informasi 26 orang (26%), keuangan 21 orang (21%), teknik 12 orang (12%), dan lainnya sebanyak 13 orang (13%).

Karakteristik responden ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai berbagai faktor demografis, lokasi, pengalaman kerja, serta latar belakang pendidikan mereka. Kombinasi dari usia, jenis kelamin, jabatan, sistem kerja, dan bidang industri yang beragam

menciptakan representasi yang kaya dalam memahami persepsi mereka terhadap strategi SDM dan lingkungan kerja remote. Hal ini membantu dalam mengevaluasi secara mendalam bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks yang dinamis dan beragam.

### Analisis Deskriptif

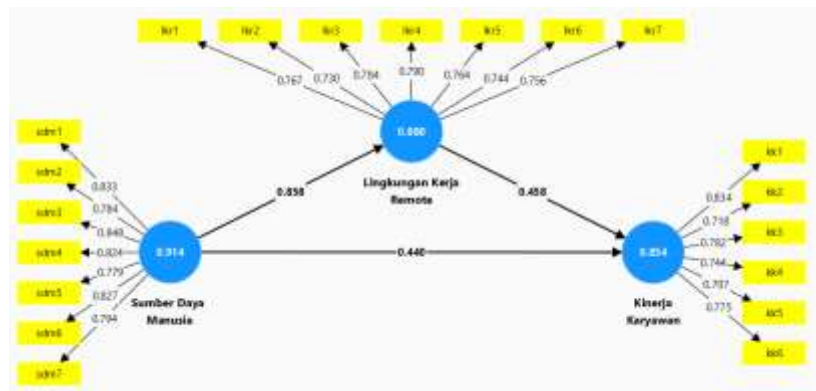
**Tabel 1.** Analisis Deskriptif

Name	Mean	Median	Scale min	Scale max	Standard deviation
sdm1	4.540	5.000	3.000	5.000	0.573
sdm2	4.400	5.000	2.000	5.000	0.812
sdm3	4.380	5.000	2.000	5.000	0.810
sdm4	4.480	5.000	2.000	5.000	0.728
sdm5	4.530	5.000	3.000	5.000	0.608
sdm6	4.410	5.000	2.000	5.000	0.789
sdm7	4.450	5.000	2.000	5.000	0.712
kk1	4.610	5.000	3.000	5.000	0.598
kk2	4.580	5.000	3.000	5.000	0.586
kk3	4.480	5.000	2.000	5.000	0.728
kk4	4.520	5.000	2.000	5.000	0.640
kk5	4.360	5.000	1.000	5.000	0.889
kk6	4.630	5.000	3.000	5.000	0.594
lkr1	4.580	5.000	2.000	5.000	0.651
lkr2	4.560	5.000	2.000	5.000	0.637
lkr3	4.380	5.000	2.000	5.000	0.785
lkr4	4.480	5.000	2.000	5.000	0.700
lkr5	4.420	5.000	2.000	5.000	0.737
lkr6	4.350	5.000	2.000	5.000	0.876
lkr7	4.480	5.000	2.000	5.000	0.741

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Gambar analisis deskriptif ini menggambarkan hasil analisis statistik dari masing-masing indikator variabel penelitian, mencakup nilai rata-rata (*mean*), median, skala minimum, skala maksimum, dan simpangan baku (standar deviasi). Indikator variabel kk6 memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,630, menunjukkan bahwa responden sangat setuju bahwa indikator tersebut merepresentasikan penilaian yang tinggi terhadap dimensi kualitas kerja karyawan. Sebaliknya, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah sdm3 dengan rata-rata 4,380, yang tetap menunjukkan tingkat persetujuan yang relatif tinggi. Nilai median pada semua indikator berada pada angka maksimal, yaitu 5, yang mengindikasikan bahwa mayoritas responden memberikan skor maksimal terhadap seluruh indikator penelitian. Skala minimum bervariasi antara 1 hingga 3, menunjukkan perbedaan persepsi responden terhadap beberapa indikator tertentu. Standar deviasi terbesar terdapat pada indikator sdm2 (0,812), yang menandakan adanya variasi pendapat yang lebih besar di antara responden, sedangkan standar deviasi terkecil pada indikator kk2 (0,586), menunjukkan pendapat yang lebih konsisten. Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang sangat positif terhadap indikator penelitian.

### Uji Validitas



**Gambar 2.** *Outer Model*

*Outer Model* dalam penelitian ini digunakan untuk menilai hubungan antara indikator-indikator dengan konstruk laten, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM), Lingkungan Kerja Remote, dan Kinerja Karyawan. Analisis outer model dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator memiliki kontribusi yang valid dan reliabel dalam merepresentasikan konstraknya. Validitas konvergen dievaluasi melalui nilai *outer loading*, di mana semua indikator memiliki nilai di atas 0.7, yang memenuhi kriteria minimum. Selain itu, reliabilitas konstruk dievaluasi menggunakan nilai reliabilitas komposit.

**Tabel 2.** *Outer Loadings*

Outer Loadings - Matrix			
	Kinerja_Karyawan	Lingkungan Kerja_Remote	Sumber Daya_Manusia
kk1	0.834		
kk2	0.718		
kk3	0.782		
kk4	0.744		
kk5	0.707		
kk6	0.775		
lkr1		0.767	
lkr2		0.730	
lkr3		0.784	
lkr4		0.790	
lkr5		0.764	
lkr6		0.744	
lkr7		0.756	
sdm1			0.833
sdm2			0.784
sdm3			0.848
sdm4			0.824
sdm5			0.779
sdm6			0.827
sdm7			0.794

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

*Outer Loadings* digunakan untuk mengevaluasi kekuatan kontribusi setiap indikator terhadap konstruk laten yang diukur. Pada konstruk Sumber Daya Manusia (SDM), nilai *outer*

*loading* berkisar antara 0.779 hingga 0.848. Indikator sdm3 memiliki nilai *outer loading* tertinggi (0.848), menunjukkan bahwa indikator ini memiliki kontribusi terbesar dalam menjelaskan konstruk SDM. Sementara itu, indikator sdm4 memiliki nilai *outer loading* terendah (0.779), namun tetap memenuhi kriteria validitas.

Pada konstruk Lingkungan Kerja Remote (LKR), nilai *outer loading* berkisar antara 0.730 hingga 0.790, dengan indikator lkr4 memiliki nilai tertinggi (0.790), sementara lkr2 memiliki nilai terendah (0.730). Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator mampu secara signifikan menjelaskan variabel Lingkungan Kerja Remote. Sementara itu, pada konstruk Kinerja Karyawan (KK), nilai *outer loading* indikator berada dalam rentang 0.707 hingga 0.834. Indikator kk1 memiliki nilai *outer loading* tertinggi (0.834), yang mengindikasikan bahwa indikator ini memiliki peran paling besar dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan. Nilai *outer loading* terendah ada pada indikator kk5 (0.707), namun tetap signifikan untuk mendukung variabel laten yang diukur.

Hasil analisis *outer loading* menunjukkan bahwa semua indikator memiliki kontribusi yang valid dalam merepresentasikan konstruk laten masing-masing. Dengan validitas tersebut, indikator-indikator ini dapat digunakan untuk mendukung pengujian hubungan antar variabel dalam penelitian. Hal ini membuktikan bahwa kerangka pengukuran yang digunakan sudah kuat dan sesuai untuk menjelaskan model penelitian.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 3.** *Construct Reliability and Validity*

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.854	0.858	0.892	0.579
Lingkungan Kerja Remote	0.880	0.881	0.907	0.581
Sumber Daya Manusia	0.914	0.916	0.932	0.661

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan keandalan instrumen pengukuran dalam memberikan hasil yang serupa setiap kali diuji. Berdasarkan tabel reliabilitas, tiga konstruk penelitian, yaitu Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Remote, dan Sumber Daya Manusia, menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengukur ketiga konstruk tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat diandalkan. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk Kinerja Karyawan adalah 0,854, Lingkungan Kerja Remote adalah 0,880, dan Sumber Daya Manusia adalah 0,914. Sementara itu, nilai *Composite Reliability* untuk Kinerja Karyawan adalah 0,858, Lingkungan Kerja Remote adalah 0,881, dan Sumber

Daya Manusia adalah 0,916. Hasil ini menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai reliabilitas yang baik dan dapat diandalkan.

**Path Coefficients**

**Tabel 4. Path Coefficients**

Path coefficients – Mean, STDEV, T values, p values					
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ( O/STDEV )	P Values
Lingkungan Kerja Remote -> Kinerja Karyawan	0.458	0.464	0.127	3.598	0.000
Sumber Daya Manusia -> Kinerja Karyawan	0.440	0.437	0.125	3.513	0.000
Sumber Daya Manusia -> Lingkungan Kerja Remote	0.858	0.863	0.027	32.239	0.000

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

*Path Coefficient* merupakan koefisien yang menunjukkan pengaruh langsung antara variabel independen dan variabel dependen dalam model persamaan struktural (SEM). Hasil *Path Coefficient* pada gambar menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Remote memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *Path Coefficient* sebesar 0,458. Hal ini berarti, semakin baik lingkungan kerja jarak jauh, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Begitu pula dengan Sumber Daya Manusia, yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *Path Coefficient* sebesar 0,440. Artinya, semakin baik sumber daya manusia, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Terakhir, Sumber Daya Manusia juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja Remote dengan nilai *Path Coefficient* sebesar 0,858. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sumber daya manusia, maka semakin baik pula lingkungan kerja jarak jauh.

**R Square**

**Tabel 5. R Square**

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.749	0.744
Lingkungan Kerja Remote	0.736	0.733

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

*R-square* merupakan salah satu metrik dalam analisis regresi yang mengukur seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi data. Nilai *R-square* berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan model yang lebih baik dalam menjelaskan variasi data. Berdasarkan pada tabel 3, *R-square* untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0.749, sedangkan *R-square* untuk variabel Lingkungan Kerja Remote adalah 0.736. Ini berarti bahwa model regresi dapat menjelaskan 74.9% variasi dalam Kinerja Karyawan dan 73.6% variasi dalam Lingkungan Kerja Remote. Nilai *R-square* yang relatif tinggi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat cukup baik dalam memprediksi variabel yang diteliti.

**F Square**

**Tabel 6. *F Square***

f-square - Matrix			
	Kinerja_Karyawan	Lingkungan Kerja_Remote	Sumber Daya_Manusia
Kinerja_Karyawan			
Lingkungan Kerja_Remote	0.221		
Sumber Daya_Manusia	0.204	2.789	

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

*F-square* adalah sebuah metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel. Berdasarkan hasil analisis yang terlihat pada tabel 3, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Remote dan Sumber Daya Manusia dengan nilai *F-square* sebesar 2.789. Namun, hubungan Kinerja\_Karyawan dengan kedua variabel tersebut relatif lebih lemah, dengan nilai *F-square* masing-masing 0.221 dan 0.204. Hal ini menandakan bahwa faktor Lingkungan Kerja Remote dan Sumber Daya Manusia memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan Kinerja Karyawan itu sendiri.

**Model Fit**

**Tabel 7. Model FIT**

Model fit		
	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.076	0.076
d_ULS	1.204	1.204
d_G	1.041	1.041
Chi-square	485.911	485.911
NFI	0.700	0.700

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Model fit menunjukkan seberapa baik model yang dikembangkan sesuai dengan data yang dianalisis. Hasil model fit pada tabel menunjukkan bahwa model yang dikembangkan memiliki nilai SRMR sebesar 0.076, nilai d\_ULS sebesar 1.204, nilai d\_G sebesar 1.041, nilai *chi-square* sebesar 485.911, dan nilai NFI sebesar 0.700. Nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa model yang dikembangkan memiliki kecocokan yang cukup baik dengan data.

**Uji Hipotesis**

**Tabel 8. Uji Hipotesis Penelitian**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ((O/STDEV))	P Values
Lingkungan Kerja_Remote -> Kinerja_Karyawan	0.458	0.464	0.127	3.589	0.000
Sumber Daya_Manusia -> Kinerja_Karyawan	0.440	0.437	0.125	3.513	0.000
Sumber Daya_Manusia -> Lingkungan Kerja_Remote	0.858	0.863	0.027	32.239	0.000

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Hasil uji hipotesis pada gambar menunjukkan bahwa hipotesis H1, H2, dan H3 yang diajukan dalam penelitian ini terbukti signifikan. Penelitian ini menguji tiga hipotesis utama yang berkaitan dengan pengaruh Strategi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja Remote.

Hipotesis 1 (H1) yaitu Strategi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Strategi SDM (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *path coefficient* sebesar 0.440, T-statistik sebesar 3.513, dan *p-value* < 0.001. Ini berarti, semakin efektif strategi SDM yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hipotesis 2 (H2) yaitu Strategi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja Remote. Hasil uji menunjukkan bahwa Strategi SDM (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja Remote (Z) dengan nilai *path coefficient* sebesar 0.858, T-statistik sebesar 32.239, dan *p-value* < 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi strategi SDM yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja remote yang mendukung.

Hipotesis 3 (H3) yaitu Lingkungan Kerja Remote berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja Remote (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *path coefficient* sebesar 0.458, T-statistik sebesar 3.598, dan *p-value* < 0.001. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja remote yang fleksibel dan didukung oleh teknologi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis Mediasi

**Tabel 9.** Uji Hipotesis Mediasi

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ((O/STDEV))	P Values
Sumber Daya Manusia -> Lingkungan Kerja Remote -> Kinerja Karyawan	0.393	0.400	0.112	3.509	0.000

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Hasil uji hipotesis mediasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja remote (Z) memediasi hubungan antara strategi SDM (X) dan kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat pada analisis *specific indirect effect* yang menunjukkan bahwa efek tidak langsung dari strategi SDM terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja remote signifikan (*p-value* = 0,000).

Temuan ini mendukung hipotesis H4. Nilai *specific indirect effect* sebesar 0,400 menunjukkan bahwa strategi SDM memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja remote. Ini berarti bahwa pengaruh strategi SDM terhadap kinerja karyawan tidak hanya langsung tetapi juga melalui mekanisme remote working yang baik. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi SDM dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja remote yang kondusif.

## **DISKUSI**

### **Pengaruh Strategi SDM terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Strategi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Karyawan terbukti signifikan berdasarkan hasil penelitian ini. Uji hipotesis menunjukkan bahwa strategi SDM memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,440, T-statistik 3,513, dan *p-value* < 0,001. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik strategi SDM yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Strategi SDM yang efektif mencakup pengelolaan rekrutmen, pengembangan karir, pelatihan, serta pemberian penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi dan performa kerja karyawan.

Selain itu, strategi SDM juga memiliki dampak signifikan terhadap Lingkungan Kerja Remote, dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,858 dan *p-value* < 0,001. Lingkungan kerja remote yang baik, yang didukung oleh kebijakan SDM yang tepat, dapat menciptakan kondisi kerja yang fleksibel dan mendukung produktivitas karyawan. Model regresi menunjukkan bahwa nilai *R-square* untuk kinerja karyawan adalah 0,749, yang menunjukkan bahwa model ini dapat menjelaskan hampir 75% variasi dalam kinerja karyawan. Ini menegaskan bahwa faktor strategi SDM dan lingkungan kerja remote memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja individu.

Terakhir, hasil uji mediasi menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Remote bertindak sebagai mediator antara strategi SDM dan kinerja karyawan. Dengan nilai *specific indirect effect* sebesar 0,400, ini menunjukkan bahwa pengaruh strategi SDM terhadap kinerja karyawan tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga melalui penciptaan lingkungan kerja remote yang efektif. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu mengelola strategi SDM dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja remote yang mendukung akan mengalami peningkatan kinerja karyawan yang signifikan.

### **Pengaruh Strategi SDM terhadap Lingkungan Kerja Remote**

Pengaruh Strategi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Lingkungan Kerja Remote menunjukkan hasil yang signifikan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa strategi SDM berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja remote dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,858 dan T-statistik sebesar 32,239 ( $p\text{-value} < 0,001$ ). Ini mengindikasikan bahwa implementasi strategi SDM yang efektif, seperti pengelolaan fleksibilitas kerja, pemberian dukungan teknologi, serta kebijakan yang memfasilitasi kesejahteraan karyawan, dapat menciptakan lingkungan kerja remote yang lebih kondusif. Strategi SDM yang baik membantu menciptakan komunikasi yang lebih efektif dan menjaga keterhubungan antar tim dalam pengaturan kerja jarak jauh.

Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Remote berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,458. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, yang dihasilkan dari strategi SDM yang efektif, dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. Model regresi yang digunakan juga menunjukkan nilai *R-square* sebesar 0,736 untuk variabel lingkungan kerja remote, yang berarti model ini dapat menjelaskan 73,6% variasi dalam lingkungan kerja remote. Ini menegaskan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja remote sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil uji mediasi mengungkapkan bahwa lingkungan kerja remote juga berfungsi sebagai mediator antara strategi SDM dan kinerja karyawan. Dengan nilai *specific indirect effect* sebesar 0,400, temuan ini menunjukkan bahwa strategi SDM tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja remote yang mendukung. Strategi SDM yang efektif, seperti pengelolaan kebijakan kerja fleksibel dan pemanfaatan teknologi yang baik, berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Remote terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Lingkungan Kerja Remote terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dalam penelitian ini. Berdasarkan uji *path coefficient*, ditemukan bahwa lingkungan kerja remote berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,458 dan T-statistik sebesar 3,598 ( $p\text{-value} < 0,001$ ). Artinya, semakin baik lingkungan kerja jarak jauh yang disediakan, semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pemahaman bahwa fasilitas yang mendukung seperti teknologi yang memadai, kebijakan fleksibel, dan komunikasi yang baik sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan yang bekerja dari jarak jauh.

Model regresi yang digunakan juga menunjukkan nilai *R-square* sebesar 0,749 untuk variabel kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja remote dapat menjelaskan sekitar 74,9% variasi dalam kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dikelola dengan baik, termasuk dalam konteks remote working, memiliki pengaruh besar terhadap hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, agar karyawan dapat bekerja dengan efisien dan optimal meskipun tidak berada di kantor.

Hasil uji hipotesis mediasi juga menegaskan bahwa Lingkungan Kerja Remote berfungsi sebagai mediator antara Strategi SDM dan Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi SDM yang baik, yang berfokus pada peningkatan lingkungan kerja jarak jauh, berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan melalui mekanisme lingkungan kerja remote yang kondusif. Nilai *specific indirect effect* sebesar 0,400 menunjukkan bahwa strategi SDM tidak hanya memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga melalui peningkatan kualitas lingkungan kerja jarak jauh yang disediakan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Remote sebagai Mediator antara Strategi SDM dan Kinerja Karyawan**

Penelitian ini mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja Remote berperan sebagai mediator yang signifikan antara Strategi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji *path coefficient*, lingkungan kerja remote memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,458. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dalam pengaturan remote dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, strategi SDM juga berpengaruh positif terhadap kedua variabel ini, dengan pengaruh yang lebih besar terhadap lingkungan kerja remote (nilai *path coefficient* 0,858) dan kinerja karyawan (nilai *path coefficient* 0,440).

Hasil uji hipotesis mediasi memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa pengaruh Strategi SDM terhadap Kinerja Karyawan tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga melalui peningkatan Lingkungan Kerja Remote. Efek tidak langsung ini tercermin dalam nilai *specific indirect effect* sebesar 0,400, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja remote memainkan peran penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa strategi SDM yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja remote yang mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan.

Model yang dikembangkan dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari lingkungan kerja remote dan strategi SDM terhadap kinerja karyawan sangat signifikan. Nilai *R-square* untuk kinerja karyawan sebesar 0,749 mengindikasikan bahwa

model ini dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan, dengan kontribusi besar dari faktor lingkungan kerja remote yang dipengaruhi oleh strategi SDM. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan melalui pengaturan kerja remote harus memfokuskan perhatian pada strategi SDM yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Remote berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara Strategi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik implementasi strategi SDM, maka semakin baik pula lingkungan kerja remote yang tercipta, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh positif dari lingkungan kerja remote terhadap kinerja karyawan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,458 menegaskan pentingnya lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung dalam meningkatkan produktivitas karyawan, khususnya dalam pengaturan kerja jarak jauh.

Selain itu, temuan ini juga menunjukkan bahwa pengaruh Strategi SDM terhadap kinerja karyawan tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui mekanisme mediasi lingkungan kerja remote. Nilai *specific indirect effect* sebesar 0,400 mengindikasikan bahwa lingkungan kerja remote memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan suasana kerja yang mendukung dan efektif. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan kualitas strategi SDM yang diterapkan, serta memastikan terciptanya lingkungan kerja remote yang optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif, yang didukung oleh penerapan lingkungan kerja remote yang baik, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Faktor-faktor ini memiliki kontribusi yang besar dalam menciptakan model kerja yang produktif, yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memberi dampak positif terhadap organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada strategi SDM yang dapat memperkuat lingkungan kerja remote untuk mencapai kinerja yang optimal di era digital ini.

## REKOMENDASI

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar organisasi memperkuat strategi sumber daya manusia (SDM) dengan memberikan pelatihan berkelanjutan, pengembangan

keterampilan, dan dukungan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja remote. Penciptaan lingkungan kerja remote yang fleksibel dan didukung teknologi yang memadai harus menjadi prioritas, dengan memastikan komunikasi yang efektif dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup. Selain itu, penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di era digital, seperti faktor psikologis dan sosial, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang pengelolaan kinerja dalam lingkungan kerja jarak jauh.

## REFERENSI

- Afwan, N. S., Winarno, W. W., & Kurniawan, M. P. (2022). Evaluation Of The Influence Of Learning Media Website On User Satisfaction With PLS-SEM. *Sisfotenika*, 12(1), 86-100.
- Amriza, R. N. S., & Ngafidin, K. N. M. (2021). Analisis Pengaruh Platform Sosial Media Terhadap Penyebaran Informasi Bencana. *JSiI (Jurnal Sistem Informasi)*, 82-87.
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian Dian Mandala*, 2(1), 10-23.
- Dara Delila, & Cholicul Hadi. (2024). Dampak Remote Work Pasca COVID-19 terhadap Well-Being Karyawan. *Al-Hayat: Natural Sciences, Health & Environment Journal*, 2(2).
- Darpin, & Taufik, & Fikran, Muhammad. (2023). Analisis Penerapan Hybrid Working Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi & Umkm Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal Publicuho*. 5. 1415-1426. 10.35817/publicuho.v5i4.75.
- Esthi, R. B. (2020). Strategi Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi dan New Normal Melalui Remote Working, Employee Productivity, Dan Upskilling For Digital. *JPM: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 22-24.
- Hastini, L. Y., Chairael, L., & Fitri, M. E. Y. (2024). Persepsi Karyawan Terhadap Sistem Kerja Remote Working di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 26(1), 73-82.
- Ichsani, D., Chotimah, I. N., Affia, N. P., & Anggana, N. (2023). PENGARUH SISTEM INFORMASI TERHADAP EFISIENSI OPERASIONAL PERUSAHAAN. *TEKNOBIS: Jurnal Teknologi, Bisnis dan Pendidikan*, 1(2).
- Kusumawati, H. (2020, October). Analisis Pengaruh Keterlibatan Kognitif, Keterlibatan Emosional dan Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja, Dimoderasi oleh

Variable Sinisme Studi Pada Institusi Pendidikan di Indonesia. In Seminar Nasional FMI Konvil Yogyakarta. FMIKorwilD. 1. Yogyakarta.

- Laksmi, L. K. S., & Adiarsi, G. R. (2018). Pelaksanaan Komunikasi Internal dalam Keterlibatan Karyawan di Soho Square Indonesia. *Avant Garde*, 6(2), 94-115.
- Marliana, R. R. (2020). Partial least square-structural equation modeling pada hubungan antara tingkat kepuasan mahasiswa dan kualitas Google classroom berdasarkan metode webqual 4.0. *Jurnal Matematika, Statistika Dan Komputasi*, 16(2), 174-186.
- Nababan, H. S., Simanjuntak, R., & Pane, D. S. P. (2022). Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 9-17.
- Novianti, L. (2024). Analisis Teoritis Tren Work From Home di Era Digital: Kelebihan dan Kekurangan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(1), 31-40.
- Putri, A. M., & Fitriyani, F. (2024). Analisis Peran Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efisiensi Operasional Di Pegadaian. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(2), 1482-1486.
- Rachmawati, E. D. (2019). Reposisi Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh Pada Perusahaan Suatu Tinjauan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1438 K/Pdt. Sus. Phi/2017. *Jurnal Ius Constituendum*, 4(1), 46-65.
- Rizda Nirmala Sari. (2024). Dampak Kerja Jarak Jauh pada Produktivitas Karyawan : Strategi Manajemen Humas dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Era Pascapandemi. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(6), 154–162.
- Sehangunaung, G. A., Mandey, S. L., & Roring, F. (2023). Analisis Pengaruh Harga, Promosi dan Kualitas Pelayanan terhadap Pengguna Aplikasi Lazada di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1-11.
- Sunarni, S. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Salah Satu Bank Konvensional di Kota Bandung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen West Science*, 2(02), 72-82.
- Surya, E. P. A., & Syahti, M. N. (2024). Perlunya Komunikasi Dalam Tim Kerja Remote Working: Telaah Dimensi. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Sosial Politik*, 1(3), 428-432.
- Tanady, D., Sanjaya, M., Novirsari, E., Harianto, A., & Nasib, N. (2024). Pengaruh Penghargaan Ekstrinsik, Penghargaan Intrinsik, Keterlibatan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Institut Bisnis IT&B. *JAMPARING: Jurnal Akuntansi Manajemen Pariwisata dan Pembelajaran Konseling*, 2(2), 668-675.