



Studi Komparasi Kualitas Hidup dan Kinerja pada Karyawan dengan Model Kerja *Hybrid* dan *Full-Remote* di Yayasan XYZ Jakarta Selatan

Fenti Cahyani¹, Desyawati Utami², Izzatu Millah³, Mugi Wahidin⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan, Universitas

Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

Email: ¹fenticahyani25@gmail.com

Abstract

The advancement of information and communication technology, along with post-pandemic changes, has transformed global work structures. Full-remote and hybrid work models remain widely implemented, offering both conveniences and challenges for employees. This study compares the quality of life and performance of full-remote and hybrid employees at Yayasan XYZ, South Jakarta. Using a quantitative method with a cross-sectional design, data were collected from 48 purposively sampled employees via questionnaires. The research results indicate that, based on the average scores obtained, full-remote employees exhibit a higher quality of life in the physical, psychological, and environmental domains, whereas hybrid employees excel in the social domain. The comparative analysis of quality of life revealed no significant differences between these two work models. In terms of performance, hybrid employees demonstrated higher productivity levels than full-remote employees, with an average score of 9.22 for full-remote and 9.64 for hybrid work models. However, the comparative analysis of performance also indicated no statistically significant differences between the two models. In conclusion, while there are variations in the experiences of employees working under full-remote and hybrid models, the comparative analysis confirms that there are no significant differences in terms of quality of life and performance between these two work models. The results of this study are expected to serve as a basis for Yayasan XYZ in formulating optimal work model policies to ensure employee well-being and productivity.

Keywords: *Quality of Life, Work Performance, Full-Remote, Hybrid, XYZ Foundation.*

Abstrak

Perkembangan teknologi informasi, komunikasi, dan perubahan pasca pandemi Covid-19 telah mengubah struktur serta pola kerja global. Model *full-remote* dan *hybrid* masih diterapkan hingga kini, menawarkan kemudahan sekaligus tantangan bagi pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran perbandingan kualitas hidup dan kinerja pada karyawan dengan model kerja *full-remote* dan *hybrid* di Yayasan XYZ Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *study cross-sectional*. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *purposive* dengan jumlah

Penulis Korespondensi:

Fenti Cahyani | fenticahyani25@gmail.com

48 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 48 responden yang terdiri dari karyawan *full-remote* dan *hybrid*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari rata-rata skor yang didapatkan, karyawan *full-remote* memiliki kualitas hidup yang lebih tinggi pada aspek fisik, psikologi, dan lingkungan. Sedangkan karyawan *hybrid* unggul pada aspek sosial. Hasil dari uji komparasi terhadap kualitas hidup menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan dari kedua model kerja ini. Dari segi kinerja, karyawan *hybrid* menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan karyawan *full-remote* dengan nilai rata-rata 9.22 untuk *full-remote* dan 9.64 untuk model kerja *hybrid*. Pada uji komparasi terhadap Kinerja menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan dari kedua model kerja ini. Kesimpulan dari penelitian ini adalah, terdapat perbedaan keadaan yang dialami oleh pekerja dengan model kerja *Full-Remote* dan *hybrid*, namun dari uji komparasi menunjukkan tidak terdapat perbedaan secara signifikan pada kualitas hidup dan kinerja dari kedua model kerja ini. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi Yayasan XYZ dalam menentukan kebijakan model kerja yang optimal untuk kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Kualitas Hidup, Kinerja, *Full-remote*, *Hybrid*, Yayasan XYZ.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, serta perubahan pasca pandemi Covid-19 membawa perubahan yang mendalam dalam struktur dan pola kerja global. Banyak organisasi yang terpaksa mengimplementasikan model kerja jarak jauh maupun *hybrid* untuk menjaga berlangsungnya operasional. Meskipun pandemi global telah berakhir, penerapan model kerja ini masih diminati dan diterapkan di berbagai organisasi, baik di dalam maupun luar negeri. Berdasarkan survei *Remote workforce Report* pada November 2022, sebanyak 53% perusahaan di Eropa dan Amerika menerapkan sistem rekrutmen dan kerja jarak jauh. Sedangkan data di Indonesia menunjukkan, sebanyak 68,63% tenaga kerja melakukan kerja jarak jauh (Safira dkk., 2023). Pekerja di Amerika dan Eropa lebih cenderung menyukai kerja *full-remote* karena mengurangi tekanan perjalanan, memberikan kebebasan dalam pengaturan pekerjaan, mengurangi biaya dan tenaga yang dikeluarkan untuk ke kantor, sehingga dapat mengurangi tingkat stress akibat perjalanan ke kantor dan menekan biaya transportasi. Selain kelebihan, data yang diperoleh dari Consultancy UK (2020), mencatat sekitar 18% pekerja *full-remote* mengalami stres terkait penggunaan teknologi dalam jangka waktu yang lama, sementara 40% merasa interaksi tim menurun, dan 61% bekerja melebihi kapasitas normal (Angesti dkk., 2022).

Di sisi lain, hasil survei oleh *Workspace* (2022), menyatakan bahwa 68% pekerja di Indonesia menunjukkan mayoritas pekerja lebih memilih kerja *hybrid* karena memberikan kesempatan untuk berinteraksi langsung dengan rekan kerja dan bertukar gagasan. Penelitian oleh Bloom dkk., (2022), yang dikutip di dalam Safira dkk., (2023) juga menemukan bahwa model kerja *hybrid* memungkinkan pertukaran ide ketika pekerja berada di kantor sehingga pekerja tidak merasa sendirian, dan stress akibat lingkungan kerja yang selalu sama setiap harinya. Disamping itu, model kerja *hybrid* juga memiliki beberapa kelemahan seperti: adanya tekanan dalam perjalanan ke kantor, butuh waktu untuk menyesuaikan jadwal bekerja di rumah atau di kantor, koordinasi dengan rekan kerja menjadi semakin rumit, dan merasa harus selalu siap siaga meskipun bekerja dari rumah karena seringkali diadakan pertemuan secara mendadak di kantor (Safira dkk., 2023).

Dengan adanya tantangan tersebut, maka berpotensi mempengaruhi tingkat kualitas hidup dan kinerja Karyawan. Menurut WHO (1996), kualitas hidup dilihat dari empat

aspek, yaitu aspek fisik, psikologi, sosial dan lingkungan. Dari aspek fisik, pekerja *full-remote* dikatakan mengalami masalah kesehatan lebih sering dibandingkan dengan pekerja *hybrid*. Sebuah penelitian oleh Oakman dkk (2020) menemukan bahwa pekerja *full-remote* lebih rentan mengalami gangguan fisik seperti nyeri leher dan punggung yang disebabkan oleh kurangnya peralatan kerja yang ergonomis di rumah. Di sisi lain, pekerja *hybrid* memiliki akses ke fasilitas yang disediakan kantor, seperti kursi ergonomis dan meja yang sesuai dengan standar kesehatan, yang tidak dapat dinikmati secara penuh oleh pekerja *full-remote*. Namun, pekerja *hybrid* juga menghadapi tantangan lain terkait aspek fisik, seperti kelelahan akibat perjalanan ke kantor. Dari segi lingkungan kerja, pekerja *full-remote* menghadapi tantangan dalam hal gangguan di rumah, yang lebih sering terjadi dibandingkan pada pekerja *hybrid* yang memiliki waktu untuk bekerja di kantor yang lebih kondusif.

Selain berdampak pada kualitas hidup, tantangan yang muncul dari model kerja *full-remote* dan *hybrid* juga memberikan dampak yang berbeda terhadap kinerja pekerja. Salah satu perusahaan yang menerapkan model kerja *hybrid* dan *full-remote* di Indonesia adalah Yayasan XYZ yang terletak di Jakarta Selatan. Studi pendahuluan dengan dua pekerja Yayasan XYZ mengungkap tantangan masing-masing model kerja. Pekerja A (*full-remote*) mengalami kesulitan koordinasi, isolasi sosial, stres, dan keluhan fisik akibat postur kerja yang buruk, meskipun menikmati fleksibilitas dan efisiensi biaya. Pekerja B (*hybrid*) menghadapi beban kerja tinggi, stres, burnout, serta kesulitan memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, namun merasakan manfaat koordinasi tim, efisiensi waktu, dan interaksi sosial yang lebih baik. Secara finansial, pekerja *full-remote* lebih hemat karena tidak perlu biaya transportasi, meski dukungan dari Yayasan XYZ tetap sama untuk kedua model kerja.

Dengan adanya perbedaan manfaat dan tantangan sebagaimana diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk menganalisis perbandingan kualitas hidup dan kinerja pada pekerja *full-remote* dan *hybrid* di Yayasan XYZ Jakarta Selatan. Selain itu penelitian ini penting dilakukan karena munculnya permintaan dari Yayasan XYZ untuk meneliti model kerja yang lebih efektif diterapkan sesuai dengan ritme kerja di Yayasan XYZ. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang lebih luas, terutama bagi organisasi lain yang menerapkan model kerja serupa, sehingga relevansinya tidak terbatas pada satu entitas saja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Menggunakan pendekatan studi *cross sectional* yaitu jenis penelitian observasional yang menganalisis data variabel yang dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu di seluruh populasi sampel atau subjek yang telah ditentukan. Pendekatan ini bertujuan untuk mendeskripsikan perbandingan kualitas hidup dan kinerja antara model kerja *full-remote* dan *hybrid*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket dari WHOQOL-BREEF untuk variabel kualitas hidup, dan angket dari koopmans, 2014 untuk variabel kinerja. Penelitian ini dilakukan di Yayasan XYZ Jakarta Selatan, dengan total sampel 48 orang yang terdiri dari 24 pekerja *full-remote* dan 24 sisanya pekerja *hybrid*. Berikut adalah data demografi partisipan:

No	Departemen	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Communications	4	8
2	Finance	4	8
3	Human Resources (HR)	2	4

4	IT	2	4
5	Program East Area	17	35
6	Program West Area	19	40
	Total	48	100

Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2024 hingga Januari 2025. Analisis data dilakukan dengan analisis univariat yang digunakan untuk mendeskripsikan variabel dependen yaitu kualitas hidup dan kinerja dan variabel independen yaitu model kerja *full-remote* dan *hybrid*. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS berupa distribusi mean, median, frekuensi dan presentase. Adapun tahapan dari pengolahan data yaitu; Pengumpulan Data; Pembersihan Data (Data Cleaning); Pengkodean dan Input Data ke SPSS; analisis data univariata, dan interpretasi Hasil.

HASIL

Salah satu tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui karakteristik responden di Yayasan XYZ Jakarta Selatan. Berikut merupakan data distribusi karakteristik responden di Yayasan XYZ berdasarkan lama bekerja, status pernikahan, dan jenis kelamin:

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden di Yayasan XYZ

No	Kategori	<i>Full-remote</i>		<i>Hybrid</i>		N
		Jumlah	%	Jumlah	%	
	Lama Bekerja:					
1	a. > 3 Bulan - 1 Tahun	5	10,42	2	4,17	48
	b. > 1 Tahun - 5 Tahun	9	18,75	6	12,50	
	c. > 5 Tahun - 10 Tahun	9	18,75	11	22,92	
	d. > 10 Tahun	1	2,08	5	10,42	
	Status Pernikahan:					
2	a. Belum menikah	14	29	6	13	48
	b. Sudah menikah	10	21	18	38	
	Jenis Kelamin:					
3	a. Perempuan	15	31	13	27	48
	b. Laki-laki	9	19	11	23	

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas pekerja *full-remote* memiliki pengalaman kerja lebih dari 1 hingga 10 tahun, masing-masing dengan persentase 18,75%. Dari segi status pernikahan, pekerja *full-remote* didominasi oleh mereka yang belum menikah (29%), sementara dari segi jenis kelamin, mayoritas adalah perempuan (31%). Disisi lain, mayoritas pekerja *hybrid* memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 hingga 10 tahun dengan persentase 22,92%. Dari segi status pernikahan, pekerja *hybrid* didominasi oleh mereka yang sudah menikah (38%), sementara dari segi jenis kelamin, mayoritas adalah perempuan (27%). Masing-masing pekerja *full-remote* dan *hybrid* berjumlah 24 pekerja.

Kualitas Hidup

Pada variabel kualitas hidup, secara umum rata-rata kualitas hidup pekerja *full-remote* lebih tinggi daripada kualitas pekerja *hybrid*. Model kerja *full-remote* unggul di tiga aspek kualitas hidup yaitu aspek fisik, psikologi, dan lingkungan. Sedangkan pada aspek sosial, model kerja *hybrid* lebih unggul. Berikut merupakan data kualitas hidup pekerja *full-remote* dan *hybrid* di Yayasan XYZ jika dilihat dari setiap aspeknya (aspek fisik, psikologi, sosial dan lingkungan):

Tabel 2. Data kualitas hidup pekerja *full-remote* dan *hybrid* di Yayasan XYZ

Ket	Fisik		Psikologi		Sosial		Lingkungan		N
	<i>Full-remote</i>	<i>Hybrid</i>	<i>Full-remote</i>	<i>Hybrid</i>	<i>Full-remote</i>	<i>Hybrid</i>	<i>Full Remote</i>	<i>Hybrid</i>	
Mean	71,00	65,54	71,41	65,46	73,83	77,62	66,08	64,62	48
Median	69,00	66,00	69,00	69,00	75,00	78,	66,00	69,00	
Minimum	56,00	44,00	44,00	44,00	56,00	44,	44,00	38,00	
Maximum	100	88,00	94,00	81,00	100	100	94,00	81,00	
Std. Deviation	11,85	11,75	12,75	11,72	15,83	15,27	11,41	11,13	

Analisis komparasi pada penelitian ini menggunakan uji independent sample T-test, hal ini dikarenakan data berdistribusi normal dengan nilai p 0,189 untuk variabel kualitas hidup dan 0,426 untuk variabel kinerja. Hasil uji komparasi pada variabel kualitas hidup secara umum maupun pada setiap domain menunjukkan hasil nilai *P-value* $\geq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, tidak ada perbedaan yang signifikan pada variabel kualitas hidup antara pekerja *hybrid* dan *full-remote*.

Kinerja

Variabel kinerja berdasarkan IPWPQ dihitung dengan menjumlahkan total skor Kinerja Tugas (KT) + Kinerja Konseptual (KK) + 4 dikurangi Kinerja Kontraproduktif (4-PKK) sehingga rentang skor yang diperoleh antara 0-12. Adapun distribusi data Kinerja Berdasarkan IWPQ adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi perbandingan skor Kinerja Berdasarkan IWPQ

Keterangan	<i>Full-remote</i>	<i>Hybrid</i>	N
Mean	9,22	9,64	48
Median	9,42	9,79	
Minimum	2,33	2,42	
Maximum	3,83	3,96	
Std. Deviation	1,25	1,05	

Data diatas menunjukkan bahwa karyawan dengan model kerja *full-remote* memiliki skor rata-rata sebesar 9,22 dengan standar deviasi sebesar 1,25 mencerminkan variasi skor yang cukup beragam. Sementara itu, karyawan dengan model kerja *hybrid* memiliki rata-rata skor yang lebih tinggi yaitu 9,64 dengan standar deviasi yang lebih kecil yaitu 1,05, menunjukkan distribusi skor yang lebih konsisten dibandingkan dengan model kerja *full-remote*. Analisis komparasi pada variabel kinerja menunjukkan nilai *p value* 0,219. Nilai ini lebih dari 0.05, maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara pekerja *full-remote* dan *hybrid* dalam aspek Kinerja.

PEMBAHASAN

Kualitas Hidup

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana diuraikan diatas, ditemukan bahwa kualitas hidup karyawan *full-remote* secara umum lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang bekerja secara *hybrid*. Tetapi dari hasil uji komparasi menunjukkan, bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada variabel kualitas hidup dari kedua model kerja ini. Secara spesifik, karyawan *full-remote* menunjukkan kualitas hidup yang lebih baik pada aspek fisik, psikologis, dan lingkungan, sementara karyawan *hybrid* unggul pada aspek sosial. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat para karyawan yang peneliti kumpulkan melalui pertanyaan terbuka pada kuesioner. Dari pertanyaan tentang keluhan atau tantangan yang dirasakan, terlihat bahwa karyawan *full-remote* baik

dalam aspek fisik, psikologis, dan lingkungan memiliki tantangan yang cenderung lebih ringan dibandingkan dengan karyawan *hybrid*. Aspek sosial pada karyawan *full-remote* memang terlihat lebih menantang terutama terkait dengan perasaan terisolasi karena minimnya interaksi dengan rekan kerja, sulit memperluas jaringan koneksi profesional, dan kurangnya dukungan diskusi dan asistensi dari tim terkait dengan pekerjaan.

Meskipun secara statistik tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kualitas hidup karyawan pada kedua model kerja ini, namun rata-rata kualitas hidup karyawan *hybrid* cenderung lebih rendah. Dari data keluhan yang dikumpulkan, terlihat bahwa karyawan *hybrid* menghadapi tantangan yang lebih kompleks, yang berdampak pada kualitas hidup mereka. Beban kerja karyawan *hybrid* cenderung lebih berat karena, selain menyelesaikan pekerjaan individu, mereka juga harus terlibat dalam pekerjaan rekan kerja di kantor. Karyawan *hybrid* sering kali terlibat dalam pekerjaan yang terkait dengan acara (*event*) yang membutuhkan keterlibatan fisik, mental, dan tenaga lebih besar. Selain itu, karyawan *hybrid* juga lebih sering lembur dibandingkan dengan karyawan *full-remote*. Di sisi lain, karyawan *full-remote* hanya berfokus pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, yang umumnya bersifat administratif dan pendampingan di lapangan. Sementara itu, beberapa acara besar di wilayah karyawan *full-remote* masih ditangani oleh karyawan kantor pusat, yaitu para karyawan *hybrid*.

Pada aspek sosial, karyawan *hybrid* sering mengalami kesulitan dalam berinteraksi langsung dengan rekan kerja karena jaranganya kesempatan untuk bergaul secara tatap muka, terutama jika sebagian besar waktu kerja dihabiskan secara remote. Selain itu, mereka juga merasa sulit untuk beradaptasi dan bergaul dengan rekan baru di kantor. Meskipun demikian, pekerja *hybrid* masih memiliki kesempatan untuk bertemu secara langsung dengan rekan kerja dan atasan, dibandingkan dengan pekerja *full-remote* yang hampir tidak memiliki kesempatan untuk bertemu rekan kerja. Di sisi lain, karyawan *full-remote* sering merasa kurang terhubung dengan rekan kerja, karena komunikasi yang bersifat virtual tidak dapat sepenuhnya menggantikan interaksi langsung. Hal ini sering kali menyebabkan rasa kesepian atau isolasi sosial, terutama ketika kerja sama tim diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Karyawan *full-remote* juga merasa kurang mendapatkan dukungan tim saat menghadapi kendala dalam pekerjaan, serta merasa minim kesempatan untuk membangun koneksi profesional karena kurang terlibat dalam kegiatan kantor yang memungkinkan interaksi dengan banyak orang. Sehingga penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas hidup pekerja *full-remote* pada aspek sosial lebih rendah dari pekerja *hybrid*.

Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data IWPQ sebagaimana diuraikan pada bab IV, diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan *full-remote* di Yayasan XYZ terbukti lebih rendah dibandingkan dengan karyawan *hybrid*. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata skor IWPQ karyawan *full-remote* sebesar 9,22 sedangkan karyawan *hybrid* sebesar 9,64. Meski begitu, uji komparasi menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada variabel kinerja dari kedua model kerja ini.

Menurut Koopmans (2014), kinerja tugas mengacu pada aktivitas-aktivitas yang secara langsung terkait dengan deskripsi pekerjaan atau tanggung jawab utama seseorang di tempat kerja, kinerja konseptual mencakup perilaku yang tidak secara langsung terkait dengan tugas utama, tetapi mendukung lingkungan kerja yang positif dan efektif. Kinerja kontraproduktif mengacu pada perilaku yang merugikan organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat karyawan tentang hal positif dan negatif yang dirasakan saat menjalankan sistem kerja *full-remote* dan *hybrid*. Dalam aspek kinerja tugas dan konseptual, model kerja *hybrid* menciptakan

kinerja karyawan dengan kategori sangat tinggi karena dapat memberikan keseimbangan optimal antara kolaborasi tim dan fleksibilitas individu. Kombinasi *WFH* dan *WFO* memberikan fleksibilitas waktu, efisiensi biaya, dan meningkatkan *work-life balance*. Keseimbangan antara fleksibilitas individu dan kolaborasi tim pada karyawan *hybrid* memang menjadi keunggulan. Disisi lain, model kerja *full-remote* memberikan performa dalam kategori baik terutama untuk pekerjaan yang sifatnya independen, berbasis target, atau tidak memerlukan kehadiran fisik. Minimnya interaksi langsung dengan rekan kerja membuat kesempatan karyawan untuk belajar dari rekan kerja dan terlibat dalam banyak acara menjadi terbatas sehingga proses pengembangan diri juga terbatas.

Terkait dengan aspek kinerja kontraproduktif, berdasarkan pendapat karyawan di atas, terlihat tantangan yang muncul pada karyawan *full-remote* terkait dengan kurangnya rasa tanggung jawab dalam memanfaatkan fleksibilitas, godaan untuk menunda pekerjaan, dan minimnya motivasi akibat lingkungan kerja yang monoton. Dengan terbatasnya interaksi, monitoring, dan pengawasan langsung dari teman kerja maupun atasan, hal ini berpotensi mengurangi kinerja karyawan. Berbeda dengan karyawan *hybrid* yang perilaku kontraproduktifnya lebih berkaitan dengan gangguan fokus akibat perjalanan yang melelahkan, rasa ketidakadilan terkait disiplin jadwal, serta kesenjangan budaya kerja yang cenderung akan menghambat efektivitas kolaborasi dan koordinasi, bukan produktivitas atau kinerja secara individu. Secara umum perilaku kontraproduktif karyawan *full-remote* berkaitan dengan motivasi intrinsik, sedangkan karyawan *hybrid* berkaitan dengan motivasi ekstrinsik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Mayoritas responden di Yayasan XYZ berasal dari departemen Program *West Area* (40%) dan memiliki masa kerja 5-10 tahun (42%), dengan pekerja *full-remote* lebih banyak di rentang 1-10 tahun, sedangkan pekerja *hybrid* cenderung memiliki masa kerja lebih lama. Sebagian besar karyawan adalah perempuan (58%), dan dari segi status pernikahan, pekerja *full-remote* didominasi oleh yang belum menikah, sedangkan pekerja *hybrid* lebih banyak yang sudah menikah.
2. Kualitas hidup karyawan *full-remote* secara umum lebih baik dibandingkan *hybrid*, terutama pada aspek fisik, psikologis, dan lingkungan, sementara karyawan *hybrid* lebih unggul dalam aspek sosial. Namun, baik secara keseluruhan maupun pada masing-masing aspek, analisis komparasi tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan antara kedua model kerja tersebut, dengan *P-value* sebesar 0,443 untuk kualitas hidup secara keseluruhan, 0,116 pada aspek fisik, 0,099 pada aspek psikologis, 0,403 pada aspek sosial, dan 0,656 pada aspek lingkungan.
3. Kinerja karyawan *full-remote* di Yayasan XYZ memiliki nilai rata-rata 9,22, lebih rendah dibandingkan dengan kinerja pekerja *hybrid* dengan rata-rata 9,64 termasuk kategori sangat tinggi. Namun, hasil analisis komparasi menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara kedua model kerja tersebut.

Saran

1. Peningkatan interaksi sosial seperti mengadakan pertemuan rutin baik secara tatap muka maupun tatap maya setiap satu bulan sekali. Selain itu penting juga untuk diadakan pelatihan dan pengembangan diri tentang bagaimana cara mengelola stress dan pentingnya ergonomi kerja
2. penguatan top manajemen dalam pembagian sistem kerja dan pengawasan terhadap kepatuhan pekerja baik *hybrid* maupun *full-remote*. Serta perlunya peningkatan budaya kerja yang sehat dan komitmen semua pihak terkait tanggung jawab terhadap

fungsi tugas dan memberikan apresiasi serta umpan balik berkelanjutan mengenai kinerja karyawan.

3. Memperkuat sistem monitoring kinerja dengan platform tersistemasi dan evaluasi rutin untuk transparansi kinerja tim, mendukung kesejahteraan karyawan melalui insentif, jadwal kerja terstruktur, serta budaya apresiasi berbasis pencapaian, dan mendorong kolaborasi melalui sesi *briefing*, kegiatan offline seperti pelatihan atau *ice-breaking*, dan kesempatan berkala bagi karyawan *full-remote* untuk bekerja di kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Angesti, N. G., Azalia, A. B., Sebastian, M., Wijaya, N., Lie, D., & Pribadi, R. B. (2022). A Descriptive Study of Digital Stress among Employees Who Adopt a Hybrid Working System at PT.XYZ. *Psychosophia: Journal of Psychology, Religion, and Humanity*, 4(2), 69–79. <https://doi.org/10.32923/psc.v4i2.2704>
- Arsyam, M., & Tahir, M. Y. (2021). Ragam Jenis Penelitian dan Perspektif. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 2(1), 37–47. <https://doi.org/10.55623/au.v2i1.17>
- Chudzicka-Czupała, A., Żywiołek-Szeja, M., Paliga, M., Grabowski, D., & Krauze, N. (2023). Remote and on-Site Work Stress Severity During the Covid-19 Pandemic: Comparison and Selected Conditions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 36(1), 96–111. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.02001>
- Dávila Morán, R. C. (2023). Influence of Remote Work on the Work Stress of Workers in the Context of the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. *Sustainability (Switzerland)*, 15(16). <https://doi.org/10.3390/su151612489>
- Geldart, S. (2022). Remote Work in a Changing World: A Nod to Personal Space, Self-Regulation and Other Health and Wellness Strategies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph19084873>
- Gratton, L., & Review, H. B. (2022). How To Do Hybrid Right. *Harvard Business Review*.
- Hidayatullah, A., Tjahjawi, & Sri, S. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 104. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.938>
- Khan Mohmand, S. (2019). Research Instruments. In *Crafty Oligarchs, Savvy Voters*. <https://doi.org/10.1017/9781108694247.012>
- Koopmans, L. (2014). Measuring individual work performance. In *Measuring Individual Work Performance*.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting

- indicators. *Article Journal in Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Kortsch, T., Rehwaladt, R., Schwake, M. E., & Licari, C. (2022). Does Remote Work Make People Happy? Effects of Flexibilization of Work Location and Working Hours on Happiness at Work and Affective Commitment in the German Banking Sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159117>
- Kumari, N. (2023). A review of literature on employee wellbeing in hybrid and remote workplace. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 5(1), 68–71. <https://doi.org/10.33545/26633213.2023.v5.i1a.132>
- Lauring, J., & Jonasson, C. (2024). What is hybrid work? Towards greater conceptual clarity of a common term and understanding its consequences. *Human Resource Management Review*, 35(August 2024). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2024.101044>
- Leng, C. H., Tsai, C. S., Chan, T. C., & Lee, H. W. (2023). Quality of life in multiple scenarios: The impact of work mode and social contact quantity. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1018415>
- Liu, H., Gan, Q., Tan, J., Sun, X., Liu, Y., & Wan, C. (2023). The association between quality of life and subjective wellbeing among older adults based on canonical correlation analysis. *Frontiers in Public Health*, 11(September), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1235276>
- Mariniello, M., Grzegorzczak, M., Nurski, L., & Schraepen, T. (2021). *Blending the physical and virtual: a hybrid model for the future of work*, Policy Contribution 14/2021. June, 1–22. <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>.
- Mustajab, D. (2024). Exploring the Effectiveness of Remote and Hybrid Work Policies: A Literature Review on Workforce Management Practices. In *Jurnal Manajemen Bisnis* (Vol. 11, Nomor 2, hal. 891–908). <https://doi.org/10.33096/jmb.v11i2.798>
- Novianti, L. (2024). *Analisis Teoritis Tren Work From Home di Era Digital: Kelebihan dan Kekurangan* (hal. Vol.4 No. 1).
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? *BMC Public Health*, 20(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Safira, N. A., Hanami, Y., & Batubara, M. (2023). Gambaran Multidimensional Well-Being pada Pekerja Remote : Studi Kualitatif Komparasi pada Pekerja Full-Remote dan Hybrid. *Jurnal Magister Psikologi UMA*, 15(2), 89–100.
- Sakip, S. R. M., Zukri, A. Z. M., & Rahim, P. R. M. A. (2023). Assessing the Relationship Between Environmental, Psychological, Physical and Social Towards the Quality

of Life. *International Journal of Sustainable Construction Engineering and Technology*, 14(2), 256–265. <https://doi.org/10.30880/ijscet.2023.14.02.027>

- Shimura, A., Yokoi, K., Ishibashi, Y., Akatsuka, Y., & Inoue, T. (2021). Remote Work Decreases Psychological and Physical Stress Responses, but Full-Remote Work Increases Presenteeism. *Frontiers in Psychology*, 12(September), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.730969>
- Van Zoonen, W., & Sivunen, A. E. (2022). The impact of remote work and mediated communication frequency on isolation and psychological distress. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(4), 610–621. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.2002299>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. In *Applied Psychology* (Vol. 70, Nomor 1). <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- WHO. (1996). WHOQOL-BREF : introduction, administration, scoring and generic version of the assessment: field trial version, December. In *World Health Organization* (hal. 1–16).
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2), 101–112. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>
- Wontorczyk, A., & Rożnowski, B. (2022). Remote, Hybrid, and On-Site Work during the SARS-CoV-2 Pandemic and the Consequences for Stress and Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph19042400>