

J-EEMB

Journal of Economic Entrepreneurship and Management Business

Program Studi Manajemen Unisda Lamongan

Vol 1 No 2 (2025): Desember 2025

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA,*HYBRID WORKING*, DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KINERJAKARYAWAN (STUDI DILAKUKAN PADA DINAS KOPERASI DAN UMKM KABUPATEN LAMONGAN)

Dian Puspita Sari¹

Ahmad Yani Syaikhudin²

Ahmad Fathur Rozi³

Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan

Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan

Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan

¹dian1.2021@mhs.unisda.ac.id

²ahyani@unisda.ac.id

³fathurrozi@unisda.ac.id

ABSTRACT

ARTICLE INFO

Article history

Received 28 - 07 - 2025

Revised 02 - 12 - 2025

Accepted 29 - 12 - 2025

This research aims to determine the effect of work flexibility, hybrid working, and soft skills on employee performance at the Lamongan Regency Cooperatives and UMKM Service. The approach used is quantitative with explanatory research methods. The sample in this research was all service employees, totaling 57 people. The data analysis technique uses multiple linear regression via SPSS version 26.

The research results show that work flexibility, hybrid working, and soft skills have a positive effect on employee performance, both partially and simultaneously. Soft skills are the most dominant variable in improving performance. These findings show the importance of implementing flexible work systems and strengthening soft skills in increasing employee productivity, especially in government agencies.

Keywords

Fleksibilitas

Kerja

Hybrid

Working

Soft skill

Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan perubahan sosial yang pesat dalam beberapa dekade terakhir telah mengubah banyak aspek dalam dunia kerja. Salah satu perubahan yang paling menonjol adalah semakin meningkatnya fleksibilitas dalam pola kerja, terutama dalam organisasi modern, termasuk sektor pemerintahan. Fleksibilitas kerja menjadi konsep yang semakin banyak diterapkan dalam organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta kesejahteraan karyawan.

Fleksibilitas kerja memberikan kebebasan bagi karyawan dalam mengatur jadwal dan lokasi kerja mereka sesuai dengan kebutuhan dan kondisi tertentu. Dengan fleksibilitas yang lebih besar, karyawan diharapkan dapat lebih produktif karena memiliki kontrol lebih terhadap bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan. Model kerja fleksibel juga berkontribusi terhadap keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance), yang menjadi faktor penting dalam menjaga kesehatan mental dan kepuasan kerja karyawan.

Hybrid working merupakan sistem kerja yang menggabungkan kerja dari kantor (work from office/WFO) dan kerja dari rumah atau tempat lain (work from home/WFH). Model ini memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk bekerja dari lokasi yang paling sesuai dengan tugas dan kebutuhan mereka. Dalam sektor pemerintahan, hybrid working menjadi tantangan baru karena membutuhkan sistem manajemen yang lebih efektif agar pelayanan publik tetap berjalan optimal. Penerapan hybrid working di instansi pemerintah memerlukan penyesuaian kebijakan, infrastruktur teknologi yang memadai, serta mekanisme pengawasan yang ketat untuk memastikan bahwa produktivitas tetap terjaga meskipun karyawan tidak selalu bekerja dari kantor.

Aspek individu juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Salah satu faktor individu yang sangat berpengaruh adalah soft skill . Dalam lingkungan kerja modern, soft skill menjadi semakin penting karena dunia kerja tidak hanya menuntut keterampilan teknis (hard skill), tetapi juga kemampuan interpersonal dan komunikasi yang baik. Soft skill mencakup berbagai aspek, seperti kemampuan bekerja dalam tim, keterampilan komunikasi, kepemimpinan, pemecahan masalah, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan.

Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Lamongan sebagai salah satu instansi pemerintahan yang memiliki peran strategis dalam mengembangkan sektor usaha kecil dan menengah (UMKM) di wilayahnya juga menghadapi tantangan dalam menerapkan sistem kerja yang lebih fleksibel. Dengan jumlah karyawan yang beragam dan tugas yang mencakup berbagai aspek pelayanan publik serta pengembangan UMKM, penerapan Fleksibilitas kerja dan Hybrid working perlu dilakukan dengan perencanaan yang matang agar tidak

mengganggu efektivitas kerja.

Seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, dunia kerja mengalami berbagai transformasi yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Siskayanti (2022:24) menunjukkan bahwa Fleksibilitas kerja dapat meningkatkan keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Dengan fleksibilitas yang lebih tinggi, karyawan memiliki kontrol lebih besar terhadap waktu dan tempat mereka bekerja, sehingga mereka dapat lebih fokus dan produktif dalam menyelesaikan tugasnya. Namun, penelitian ini juga menyoroti bahwa tanpa disiplin dan sistem manajemen yang baik, Fleksibilitas kerja dapat menyebabkan penurunan efektivitas kerja karena kurangnya pemantauan langsung.

Studi lain oleh Sihite (2024:19) menemukan bahwa Fleksibilitas kerja berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Namun, dampaknya terhadap produktivitas sangat bergantung pada sejauh mana karyawan dapat mengelola waktu mereka dengan efektif. Dalam sektor pemerintahan, tantangan utama yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan regulasi yang jelas untuk memastikan bahwa Fleksibilitas kerja tidak mengganggu kelangsungan pelayanan public.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai Fleksibilitas kerja, hybrid working, dan soft skill, masih terdapat kesenjangan penelitian, terutama dalam konteks organisasi pemerintahan di Indonesia. Sebagian besar studi yang ada lebih berfokus pada sektor swasta dan industri teknologi, sementara penelitian mengenai penerapan sistem kerja fleksibel dalam sektor pemerintahan masih terbatas.

Selain itu, belum banyak penelitian yang secara spesifik mengkaji bagaimana ketiga faktor ini fleksibilitas kerja, hybrid working, dan soft skill saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja karyawan di instansi pemerintahan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan meneliti bagaimana penerapan Fleksibilitas kerja dan hybrid working di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Lamongan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta bagaimana soft skill memainkan peran dalam mendukung keberhasilan sistem kerja tersebut.

Dengan memahami hubungan ketiga faktor ini secara lebih mendalam, dan dari penjelasan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, HYBRID WORKING, DAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi dilakukan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Lamongan”

RUMUSAN MASALAH

- 1) Apakah pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Lamongan?
- 2) Apakah pengaruh hybrid working terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Lamongan?
- 3) Apakah pengaruh soft skill terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Lamongan?
- 4) Dari ketiga Variabel tersebut manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Lamongan?

TUJUAN PENELITIAN

- 1) Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh fitur fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi Kabupaten Lamongan.
- 2) Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh hybrid working terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi Kabupaten Lamongan
- 3) Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh soft skill terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi Kabupaten Lamongan
- 4) Untuk mengetahui sejauh mana Fleksibilitas kerja, hybrid working, dan Soft skill secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Lamongan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena didasarkan pada penelitian yang akan melihat pengaruh antara variabel independen yaitu Fleksibilitas kerja, hybrid working, dan soft skill terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Oleh sebab itu penulis berusaha untuk menemukan hasil yang dapat menjawabnya. Penelitian ini dengan metode eksplanatori research. Menurut Sugiyono (2017:6) eksplanatori research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan lainnya. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hipotesis asosiatif. Menurut Sugiyono (2023, 105) hipotesis asosiatif yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel fleksibilitas kerja, hybrid working, dan soft skill terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Lamongan. Menurut Sugiyono (2020:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Lamongan yakni 57 Karyawan. Dalam hal ini, tidak ada proses pemilihan sampel yang dilakukan , karena seluruh anggota populasi yang relevan akan diikutsertakan dalam pengumpulan data. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan cara langsung menyebarluaskan kuesioner ke kantor nya dan kemudian di isi oleh para karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yaitu metode ini menggunakan sistem perhitungan, rumus-rumus, angka-angka serta tabel yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini dengan menggunakan aplikasi SPSS 26. Dari data hasil kuisioner yang telah disebar berdasarkan hasil jawaban yang telah dibagikan melalui pengolahan data, jawaban responden yang sesuai dengan variabel penelitian. Dari 57 responden yang menjadi sampel penelitian, data hasil kuesioner berhasil dikumpulkan sebagai berikut.

Tabel
Nilai Skala Likert

KODE	KETERANGAN	SKOR
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), jika data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka modal regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data tersebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka modal regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengetahui apakah data tersebut normal atau tidak, dilakukan uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Berikut pengambilan keputusan uji normalitas:

Apabila nilai sig. > 0,01 maka data berdistribusi normal. Apabila nilai sig. < 0,01 maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel 1 UJI Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,64900208
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,048
	Negative	,074
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah pada SPSS 26 2025

Berdasarkan tabel 1. hasil uji normalitas diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan Kolmogrov Semirnov Unstandardized Residual yang nilainya lebih besar dari 0,05 yaitu 0.200 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghazali (2018:187) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Jika nilai probabilitas (sig) > 0,1 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 2 Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	4,004	3,461		1,157	,252
	Fleksibilitas Kerja	,095	,071	,189	1,341	,186
	Hybrid Working	,028	,061	,063	,462	,646
	Soft skill	,161	,103	,216	1,563	,124

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah pada SPSS 26 2025

Berdasarkan tabel 2. diatas berdasarkan hasil tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai sig. fleksibilitas kerja (X1) sebesar 0.186, hybrid working (X2) sebesar 0.646 dan soft skill sebesar 0.124. Dengan nilai sig. dari ketiga variabel > 0.05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, maka hasil dari uji heteroskedastisitas ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozalii (2018:107), uji multikolinearitas adalah pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF), jika nilai tolerance < 0.10 atau nilai VIF > 10 berarti terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Fleksibilitas Kerja	-,062	-,129	-,127	,891	1,122
	Hyibrid Working	,087	,107	,105	,963	1,038
	Soft skill	-,154	-,182	-,180	,924	1,083

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah pada SPSS 26 2025

Berdasarkan tabel 3. diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu fleksibilitas kerja mempunyai nilai tolerance > 0.10 yaitu sebesar 0.891 dan nilai VIF < 10 yaitu 1.122, variabel hybrid working mempunyai nilai tolerance > 0.10 yaitu sebesar 0.963 dan nilai VIF < 10 yaitu sebesar 1.038 dan soft skill mempunyai nilai tolerance > 0.10 yaitu sebesar 0.924 dan nilai VIF < 10 yaitu sebesar 1.311. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi ini tidak terjadi multikolinearitas dan penelitian ini dapat dikatakan ideal.

Hasil Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji T (parsial) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independent yaitu fleksibilitas kerja (X1) hybrid working (X2) dan soft

skill (X3) secara parsial (individu) terhadap variabel dependent yaitu keputusan pembelian (Y). Jika t hitung $>$ t tabel maka variabel independent berpengaruh secara parsial, begitu juga sebaliknya. Jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel independent berpengaruh secara parsial, begitu juga sebaliknya. Untuk mencari t tabel dapat menggunakan rumus sebagai berikut.

$$Df = n - k - 1 = 57 - 2 - 1 = 54$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = banyaknya variabel independen

Berdasarkan rumus tersebut maka $df = 57$ dengan nilai (α) yaitu 5% atau 0,05 sehingga t tabel = 2.005.

Tabel 4 uji T

Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
			Beta			
1 (Constant)	28,163	5,866			4,801	,211
Fleksibilitas kerja	-,144	,120	-,134		3,946	,000
Hybrid working	,081	,103	,107		2,784	,000
Soft skill	-,235	,175	-,188		1,344	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah ketiga variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu, dapat dilihat tabel sebagai berikut :

Tabel 5 uji F

ANOVA^a

Model	Sum Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7,444	3	2,481	13,34	.000

				2	b
Residual	152,276	53	2,873		
Total	159,719	56			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), *soft skill*, *hybrid working*, fleksibilitas kerja

Berdasarkan tabel 5. Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukan bahwa nilai Fhitung > Ftabel Adapun Fhitung diperoleh dari nilai F di atas sebesar 13.342 dan nilai Ftabel diperoleh dari $df_1 = k - 1$ ($df_1 = 4 - 1 = 3$) dan $df_2 = N - K$ ($57 - 4 = 53$) maka nilai Ftabel adalah 4.17 yang berarti $13.342 > 4.17$ taraf sig. sebesar 0,000 nilai signifikansi dibawah 0,05 yang menunjukan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya analisis tersebut dapat fleksibilitas kerja (X1), hybrid working (X2) dan soft skill (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kopersai dan UMKM Kabupaten Lamongan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2018:97), koefisien determinasi ialah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi yang diberikan oleh variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Koefisien determinasi bertujuan untuk menguji tingkat keterikatan atau keeratan antara variabel dependen dan variabel independen yang dapat dilihat dari besar kecilnya nilai R-square. Hasil analisis pengujian hipotesis antara variabel bebas X1,X2 dan X3 Fleksibilitas Kerja, *Hybrid working*, dan *soft skill* terhadap Y kinerja karyawan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,216 a	,32 1	,007	1,69 5

a. Predictors: (Constant), *soft skill*, *hybrid working*, Fleksibilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah pada SPSS 26 2025

Berdasarkan Tabel 6 Dari tabel 4.19 diatas dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0.321. Jadi dapat disimpulkan bahwa 32.1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel

independen yaitu fleksibilitas kerja (X1) hybrid working (X2) dan soft skill (X3), sedangkan sisanya 67,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, berikut adalah kesimpulan per variabel yang diteliti:

1. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Lamongan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $3,946 > t$ tabel 2,005 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti hipotesis pertama diterima. Dengan demikian, kebebasan karyawan dalam mengatur waktu dan lokasi kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan keseimbangan kerja-hidup.
2. Penerapan sistem hybrid working juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai t hitung sebesar $2,784 > t$ tabel 2,005 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model kerja campuran ini meningkatkan efisiensi, fleksibilitas, dan kepuasan kerja.
3. Meskipun soft skill memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, namun tidak berpengaruh signifikan, sebagaimana dibuktikan dari hasil t hitung sebesar $1,344 < t$ tabel 2,005, meski nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga ditolak. Artinya, soft skill belum memberikan pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, meskipun tetap penting untuk mendukung kolaborasi tim dan adaptasi kerja fleksibel.
4. Pengaruh Simultan Fleksibilitas Kerja, Hybrid Working, dan Soft Skill secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar $13,342 > F$ tabel 4,17 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima. Kombinasi fleksibilitas kerja, hybrid working, dan soft skill menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, efisien, serta mampu menjaga komunikasi dan kolaborasi dalam tim.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran dapat diberikan untuk berbagai pihak terkait, antara lain:

1. Bagi Instansi Dinas Koperasi Dan UMKM Kabupaten Lamongan :

Peningkatan Fleksibilitas Kerja disarankan agar manajemen terus mengembangkan kebijakan fleksibilitas kerja yang lebih terstruktur dan disesuaikan dengan jenis pekerjaan masing-masing karyawan. Hal ini dapat

meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Pengoptimalan Sistem Hybrid working mengingat pengaruh positif yang ditunjukkan oleh sistem hybrid working, penting untuk menyediakan infrastruktur teknologi yang memadai dan memastikan sistem pengawasan serta komunikasi yang efektif. Kebijakan ini harus diperkaya dengan pelatihan terkait manajemen jarak jauh

Peningkatan Pelatihan Soft skill Dinas Koperasi dan UMKM dapat merancang program pelatihan dan pengembangan soft skill secara lebih intensif, seperti komunikasi, kepemimpinan, manajemen waktu, dan kerjasama tim. Hal ini penting untuk mendukung kinerja individu dalam sistem kerja yang fleksibel dan hybrid.

2. Bagi Peneliti :

Eksplorasi Variabel Lain penelitian lebih lanjut dapat memperluas variabel yang diteliti, seperti pengaruh faktor-faktor eksternal (misalnya, budaya organisasi, motivasi intrinsik) terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan kerja fleksibel.

Penelitian Jangka Panjang disarankan untuk melakukan penelitian jangka panjang dengan menggunakan pendekatan longitudinal untuk melihat pengaruh keberlanjutan dari fleksibilitas kerja, hybrid working, dan soft skill terhadap kinerja karyawan dalam periode yang lebih lama.

3. Bagi Organisasi Pemerintahan Lain :

Implementasi Model Kerja Fleksibel Organisasi pemerintahan lain yang belum mengadopsi sistem kerja fleksibel atau hybrid disarankan untuk mempertimbangkan implementasi model tersebut. Kebijakan kerja yang fleksibel dapat meningkatkan produktivitas tanpa mengurangi kualitas pelayanan publik.

Sosialisasi dan Penyesuaian Kebijakan: Sebelum implementasi, sosialisasikan dan pastikan seluruh pegawai memahami serta menerima kebijakan kerja fleksibel dengan memberikan pelatihan terkait penggunaan teknologi dan manajemen jarak jauh.

DAFTAR PUSTAKA

- Siskayanti,N.K.,& Sanica, I.G. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpj's Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work From Home. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7 (1),92-108.
- Sihite, M., Perkasa, D. H., Maginto, M., Yuliana, L.,& Dwianto, A. S. (2024). Kinerja Karyawan: Peran Motivasi Kerja,Kepuasan Kerja Dan Fleksibilitas Kerja: Studi Kasus Driver Gra Di Jakarta Timur. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17 (2),2164-2176.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif , Dan R&D. *Alfabeta*.

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS
25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro