

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM *HYBRID WORKING* DAN WORK
COMMUNICATION TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*
PADA PT PINTU KEMANA SAJA – JAKARTA**

SKRIPSI



Oleh :

CECILIA PUTRI OKTAVIANI
NPM. 22042010193

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA DAN POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA
2026**

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM *HYBRID WORKING* DAN *WORK COMMUNICATION* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*
PADA PT PINTU KEMANA SAJA – JAKARTA**

SKRIPSI



Oleh :

CECILIA PUTRI OKTAVIANI
NPM. 22042010193

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA DAN POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

**Pengaruh Penerapan Sistem *Hybrid working* dan *Work Communication*
terhadap *Employee Performance* pada PT PINTU KEMANA SAJA – Kota Jakarta**

Disusun Oleh :

Cecilia Putri Oktaviani

NPM. 22042010193

Telah Disetujui Untuk Mengikuti Ujian Lisan Skripsi

Menyetujui,

Pembimbing


Maharani Ikaningtyas, S.E., M.AB

NPT. 21219920526338

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya dan Politik


Prof. Dr. Catur Suratnoaji, M.Si

NIP. 196804182021211006

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Penerapan Sistem *Hybrid working* dan *Work Communication* terhadap *Employee Performance* pada PT Pintu Kemana Saja -- Jakarta

Disusun Oleh :

CECILIA PUTRI OKTAVIANI

NPM. 22042010193

**Telah dipertahankan Dihadapan dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur**

Pada Tanggal 25 Juni 2026

Menyetujui,

Dosen Pembimbing Utama

Tim Penguji

1. Ketua

Maharani Ikaningtyas, S.E., M.A.B
NPT. 21219920526338

Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A
NIPPPK. 197712042025211022

Tim Penguji

2. Sekretaris

Sumainah Fauziah, S.AB., M.AB
NIP. 199812072022032015

Tim Penguji

3. Anggota

Maharani Ikaningtyas, S.E., M.AB
NPT. 21219920526338

**Mengetahui,
DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA DAN POLITIK**

Prof. Dr. Catur Suratnoaji, M.Si
NIP. 196804182021211006

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Cecilia Putri Oktaviani
NPM : 22042010193
Program : Sarjana (S1)
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi/~~Tesis/Disertasi~~ ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu Lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dan saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemukan indikasi plagiasi pada Skripsi/~~Tesis/Disertasi~~ ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 5 Juli 2026

Yang membuat pernyataan




Cecilia Putri Oktaviani
NPM.22042010193

*pilih salah satu (lingkari)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Penerapan *Hybrid working System* dan *Work Communication* terhadap *Employee Performance* pada PT Pintu Kemana Saja – Jakarta” dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya dan Politik Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal skripsi ini banyak kekurangan, sehingga penulis tidak lepas dari bimbingan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Maharani Ikaningtyas, S.E., M.AB, selaku Dosen Pembimbing dengan segala arahan, masukan serta ketersediannya meluangkan waktu dalam proses penelitian ini. Pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan banyak terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Catur Suratnoaji, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
2. Bapak Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A selaku Koordinator Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

3. Bapak Ibu Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
4. Kedua orang tua, khususnya mama dan adik-adik penulis yang selama ini menjadi salah satu alasan penulis untuk terus bertahan dan berjuang menyelesaikan skripsi ini.
5. Rivando Aji Pangestu Aviarezky yang selalu memberikan doa, semangat, perhatian, dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah menemani penulis dari awal hingga akhir perjalanan ini. Semoga diberikan kemudahan untuk meraih setiap impian bersama. Terima kasih untuk semuanya
6. Teman-teman penulis yang telah memberikan dukungan, semangat, serta menemani saya selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kebersamaan, bantuan, dan cerita yang telah menjadi bagian dari perjalanan ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal skripsi ini terdapat banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat membantu demi menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Surabaya, April 2026

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Penelitian Terdahulu	12
2.1.1. Penelitian oleh Wakhid et al., (2024). Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi Secara Virtual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada RSU PKU Muhammadiyah Delanggu.....	12
2.1.2. Penelitian oleh Nadim et al.,(2025). Pengaruh <i>Hybrid working</i> dan Employee Relation Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Bekerja <i>Hybrid working</i> di Jakarta Selatan.	12
2.1.3. Penelitian oleh Petrus et al., (2022). Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan CV Centrum Teknik Diesel Jakarta.	13
2.1.4. Penelitian oleh Alya et al., (2025). Dampak Sistem Kerja Hybrid, Sistem Reward dan Produktivitas Kerja terhadap	

Kinerja Karyawan (Studi Literatur Pada Perusahaan BUMN).	13
2.1.5. Penelitian oleh Fajar et al., (2024) Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN VI Unit Usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.	14
2.2. Landasan Teori.....	18
2.2.1. <i>Hybrid working</i>	18
2.2.1.1. Indikator <i>Hybrid working</i>	19
2.2.2. <i>Work Communication</i>	21
2.2.2.1. Indikator <i>Work Communication</i>	22
2.2.3. <i>Employee Performance</i>	24
2.2.3.1. Indikator <i>Employee Performance</i>	26
2.3. Kerangka Berpikir	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1. Jenis Penelitian.....	31
3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	31
3.2.1. Definisi Operasional Variabel.....	31
3.2.2. Pengukuran Variabel.....	38
3.3. Populasi dan Sampel	39
3.3.1. Populasi.....	39
3.3.2. Sampel.	40
3.4. Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4.1. Jenis Data	41
3.4.2. Sumber Data.....	42
3.4.2.1. Data Primer	42
3.4.2.2. Data Sekunder.....	42
3.4.3. Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.5. Teknik Analisis Data.....	44
3.5.1. Uji Validitas	44
3.5.2. Uji Reabilitas	45

3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.5.3.1.	Uji Normalitas	47
3.5.3.2.	Uji Multikolinearitas.....	47
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas	48
3.5.4.	Uji Autokorelasi.....	48
3.5.5.	Analisis Regresi Linear Berganda	49
3.6.	Uji Hipotesis.....	50
3.6.1.	Uji F (Simultan)	50
3.6.2.	Uji t (Uji Parsial).....	52
3.6.3.	Koefisien Determinasi	54
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	56
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	56
4.2.	Hasil Penelitian	59
4.2.1.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	59
4.2.2.	Deskripsi Variabel Penelitian	63
4.2.3.	Uji Instrumen	79
4.2.3.1.	Uji Validitas.....	79
4.2.3.2.	Uji Reliabilitas	81
4.2.4.	Uji Asumsi Klasik.....	81
4.2.4.1.	Uji Normalitas	81
4.2.4.2.	Uji Multikolinearitas.....	83
4.2.4.3.	Uji Heteroskedastisitas	84
4.2.4.4.	Uji Autokorelasi.....	85
4.2.5.	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	86
4.2.6.	Hipotesis	88
4.2.6.1.	Uji F (Simultan).....	88
4.2.6.2.	Uji t (Parsial).....	89
4.2.6.3.	Koefisien Determinasi (R^2).....	90
4.3.	Pembahasan Hasil Penelitian	91
4.3.1.	Pengaruh Sistem Hybrid Working dan Work Communication terhadap Employee Performance	91

4.3.2. Pengaruh Sistem Hybrid Working terhadap Employee Performance	93
4.3.3. Pengaruh Work Communication terhadap Employee Performance	95
BAB V PEMBAHASAN	97
5.1. Kesimpulan.....	97
5.2. Saran.	97
DAFTAR PUSTAKA.....	99
LAMPIRAN.....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	33
Gambar 3.1 Kurva Uji t.....	54
Gambar 3.2 Kurva Uji F.....	55
Gambar 4.1 Gedung PT Pintu Kemana Saja – Kota Jakarta.....	56
Gambar 4.2 Logo PT Pintu Kemana Saja.....	57
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 2.2 Perbedaan Variabel.....	16
Tabel 3.1 Skala Likert.....	41
Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Divisi.....	61
Tabel 4.4 Distribusi Tanggapan Variabel Hybrid Working.....	62
Tabel 4.5 Distribusi Tanggapan Variabel Work Communication.....	70
Tabel 4.6 Distribusi Tanggapan Variabel Employee Performance.....	77
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	84
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	86
Tabel 4.9 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov.....	87
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	88
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	89
Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi.....	90
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	91
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	92
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	93
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	95

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan sistem *hybrid working* dan *work communication* terhadap *employee performance* pada PT Pintu Kemana Saja, perusahaan *fintech* aset kripto berbasis di Jakarta. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan analisis regresi linear berganda. Sampel berjumlah 106 karyawan yang dipilih menggunakan metode *purposive sampling* dari populasi 330 karyawan yang menerapkan sistem *hybrid working*. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 5 poin. Hasil uji F menunjukkan bahwa *hybrid working* dan *work communication* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* ($F = 56,126$; $\text{sig.} = 0,000$). Secara parsial, sistem *hybrid working* berpengaruh positif dan signifikan ($t = 6,955$; $\text{sig.} = 0,000$; $\beta = 0,542$) dan *work communication* juga berpengaruh positif dan signifikan ($t = 5,665$; $\text{sig.} = 0,000$; $\beta = 0,461$). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,512 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 51,2% variasi *employee performance*. Sistem *hybrid working* merupakan variabel yang lebih dominan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Hybrid Working, Work Communication, Employee Performance, Fintech, Regresi Linear Berganda

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of hybrid working system and work communication on employee performance at PT Pintu Kemana Saja, a Jakarta-based crypto asset fintech company. The research employed a causal associative quantitative approach using multiple linear regression analysis. A sample of 106 employees was selected through purposive sampling from a population of 330 employees implementing the hybrid working system. Data were collected via a 5-point Likert scale questionnaire. The F-test revealed a simultaneous significant positive effect ($F = 56.126$; $\text{sig.} = 0.000$). Partially, hybrid working has a significant positive effect ($t = 6.955$; $\text{sig.} = 0.000$; $\beta = 0.542$) and work communication also has a significant positive effect ($t = 5.665$; $\text{sig.} = 0.000$; $\beta = 0.461$). The Adjusted R Square of 0.512 indicates both variables explain 51.2% of employee performance variation. Hybrid working is the more dominant variable.

Keywords: Hybrid Working, Work Communication, Employee Performance, Fintech, Multiple Linear Regression