

**Pengaruh *Hybrid Working* dan *Employee Relation* Terhadap Kinerja  
Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Jakarta  
Selatan**

**Oleh Nadim Muhammad Kambara**

**Abstrak**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang memiliki tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari *hybrid working* dan *employee relation* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan 100 responden dengan kriteria sebagai karyawan di Jakarta Selatan yang bekerja secara *hybrid working* dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan inferensial menggunakan aplikasi Smart PLS 4.0 dengan metode SEM PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *hybrid working* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) *employee relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) *hybrid working* berpengaruh positif dan signifikan jika dimediasi oleh kepuasan kerja, dan (5) *employee relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan jika dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Hybrid working*, *Employee relation*, Kinerja karyawan,

***The Influence of Hybrid Working and Employee Relations on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable in South Jakarta***

***By Nadim Muhammad Kambara***

**Abstract**

*This research is quantitative research which aims to determine the influence of hybrid working and employee relations on employee performance which is mediated by job satisfaction in South Jakarta. This research used 100 respondents with the criteria of being employees in South Jakarta who work in hybrid working using a purposive sampling technique. The data analysis technique in this research uses descriptive and inferential analysis using the Smart PLS 4.0 application with the SEM PLS method. The results of this research show that (1) hybrid working has a positive and significant effect on employee performance, (2) employee relations has a positive and significant effect on employee performance, (3) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, (4) hybrid working has an effect positive and significant if mediated by job satisfaction, and (5) employee relations have a positive and significant effect on employee performance if mediated by job satisfaction.*

*Keywords: Hybrid working, Employee relations, employee performance, job satisfaction*