

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan pola kerja dalam beberapa tahun terakhir telah membawa dinamika baru dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Terjadinya pandemi COVID-19 mempercepat perubahan pola kerja yang fleksibel, salah satunya melalui penerapan sistem kerja hybrid yang mengkombinasikan kerja jarak jauh dan kerja di kantor. Sistem kerja hybrid merupakan sistem kerja yang memungkinkan karyawan menjalankan sebagian pekerjaannya secara jarak jauh dan sebagian lainnya secara langsung di kantor dalam satu pola kerja yang diterapkan oleh organisasi (Utami, 2023). Sistem kerja hybrid tidak hanya berkaitan dengan perbedaan lokasi kerja, tetapi juga membawa perubahan dalam cara karyawan melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Lase et al., 2025), karakteristik sistem kerja hybrid meliputi fleksibilitas lokasi kerja, fleksibilitas waktu kerja, pemanfaatan teknologi digital, otonomi karyawan, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Fleksibilitas lokasi memungkinkan karyawan bekerja secara bergantian dari kantor, rumah, atau lokasi kerja lainnya sesuai kebutuhan pekerjaan dan kebijakan organisasi. Selain itu, sistem kerja hybrid juga memberikan fleksibilitas waktu yang memungkinkan karyawan menyesuaikan jam kerja dengan ritme kerja dan kebutuhan pribadi. Pelaksanaan kerja hybrid didukung oleh penggunaan berbagai teknologi digital yang memfasilitasi komunikasi, kolaborasi, koordinasi pekerjaan, dan akses terhadap sumber daya organisasi. Selain itu, sistem kerja hybrid juga memberikan

otonomi yang lebih besar kepada karyawan dalam mengatur waktu, menentukan prioritas, dan mengelola pelaksanaan pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan pola komunikasi, koordinasi, supervisi, serta mekanisme kerja yang berbeda dari sistem kerja konvensional.

Saat ini, sistem kerja hybrid tidak lagi bersifat sementara, akan tetapi tetap dipertahankan oleh banyak organisasi karena dinilai mampu memberikan fleksibilitas bagi karyawan sekaligus menjaga keberlangsungan operasional organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Aprilina & Martdianty, 2023), yang menunjukkan bahwa sistem kerja hybrid mampu meningkatkan fleksibilitas serta produktivitas yang dirasakan oleh karyawan. Meskipun demikian, penerapan sistem kerja hybrid tidak terlepas dari berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. (Kiwert & Walecka, 2022), menjelaskan bahwa karyawan dalam sistem kerja hybrid dapat menghadapi berbagai hambatan, seperti ketergantungan pada teknologi, gangguan komunikasi dan hubungan antar rekan kerja, kesulitan dalam mengatur waktu dan mengorganisasi pekerjaan, serta munculnya perasaan isolasi yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Berbagai tantangan tersebut menunjukkan bahwa penerapan sistem kerja hybrid tidak selalu berjalan optimal dan berpotensi menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, (Rumahorbo, 2025), menjelaskan bahwa efektivitas kerja hybrid sangat dipengaruhi oleh kesiapan teknologi, kejelasan koordinasi, serta dukungan organisasi. Perbedaan lokasi kerja dan keterbatasan interaksi langsung berpotensi menimbulkan hambatan

komunikasi dan koordinasi antar karyawan. Berbeda dengan sistem kerja konvensional, sistem kerja hybrid ditandai dengan keterbatasan supervisi langsung, intensitas komunikasi yang lebih rendah, serta ketergantungan pada media digital. Kondisi tersebut menjadikan stabilitas kinerja karyawan lebih sulit untuk dipantau dan dikelola secara optimal. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian (Effiyaldi et al., 2025), yang menyatakan bahwa keterbatasan supervisi dalam sistem kerja hybrid menimbulkan kesulitan dalam proses pemantauan dan penilaian kinerja karyawan. Selain itu, penelitian (Aprilina & Martdianty, 2023), menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dalam sistem kerja hybrid dapat terganggu ketika komunikasi internal dan kolaborasi antar karyawan tidak berjalan secara optimal. Dengan demikian, karakteristik sistem kerja hybrid dapat memberikan tantangan terhadap kemampuan karyawan dalam mempertahankan perilaku kerja yang mendukung penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan organisasi (*Job Performance*).

Untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi kerja hybrid, peneliti melakukan wawancara awal kepada beberapa karyawan yang bekerja dengan sistem hybrid. Hasil wawancara menunjukkan bahwa meskipun sistem kerja hybrid memberikan fleksibilitas dalam pelaksanaan pekerjaan, berbagai tantangan masih dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dan tantangan tersebut turut memengaruhi perilaku kerja karyawan sehari-hari, baik dalam menyelesaikan tugas inti, berkontribusi pada lingkungan kerja, maupun dalam mengelola diri selama bekerja. Salah satu tantangan yang paling sering muncul berkaitan dengan proses komunikasi dan koordinasi kerja. Karyawan

mengungkapkan bahwa komunikasi dengan atasan maupun rekan kerja sering kali membutuhkan waktu yang lebih lama dibandingkan ketika bekerja secara langsung di kantor karena seluruh proses komunikasi harus dilakukan melalui media daring. Dalam beberapa situasi, karyawan harus menunggu respons dari atasan atau rekan kerja untuk memperoleh arahan, persetujuan, informasi, maupun umpan balik sebelum dapat melanjutkan pekerjaan. Kondisi ini pada akhirnya berdampak pada *task performance* karyawan, khususnya dari sisi kemampuan manajemen waktu. Ketika proses komunikasi memakan waktu lebih lama, sebagian karyawan tidak menyesuaikan ritme kerjanya sejak awal, sehingga pekerjaan baru dikerjakan secara terburu-buru mendekati tenggat waktu setelah arahan atau informasi yang dibutuhkan akhirnya diperoleh. Akibatnya, mereka kesulitan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditentukan. Selain persoalan waktu, ketidakjelasan instruksi yang disampaikan melalui media daring juga beberapa kali menyebabkan hasil pekerjaan harus diperbaiki ulang (*rework*) karena tidak sesuai dengan yang dimaksudkan atasan atau rekan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketika instruksi belum jelas, karyawan tidak menanyakan kembali maksud instruksi tersebut. Dengan demikian, penurunan *task performance* bukan hanya disebabkan oleh hambatan komunikasi daring itu sendiri, akan tetapi juga disebabkan oleh keterbatasan kemampuan individu, baik dalam mengelola waktu maupun dalam melakukan konfirmasi atau klarifikasi saat menghadapi situasi kerja atau instruksi yang kurang dipahami.

Selain berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan, hasil wawancara juga menunjukkan adanya perubahan dalam pola interaksi antar karyawan yang

berdampak pada kontribusi karyawan terhadap lingkungan kerja (*contextual performance*). Karyawan mengungkapkan bahwa intensitas komunikasi dengan rekan kerja menjadi lebih terbatas dibandingkan ketika seluruh anggota tim bekerja secara langsung di kantor. Interaksi yang terjadi umumnya berfokus pada penyelesaian tugas dan kebutuhan pekerjaan, sedangkan komunikasi informal yang biasanya membantu membangun kedekatan antar rekan kerja menjadi lebih jarang dilakukan. Kondisi tersebut menyebabkan hubungan kerja terasa kurang dekat dibandingkan sebelumnya serta membuat proses koordinasi dan kolaborasi membutuhkan usaha yang lebih besar. Keterbatasan interaksi ini juga terlihat dari kurangnya inisiatif karyawan dalam merespons situasi kerja yang kurang jelas. Ketika instruksi atau informasi yang diterima dari rekan kerja maupun atasan belum sepenuhnya jelas, karyawan tidak mengambil inisiatif untuk menanyakan kembali atau meminta klarifikasi, melainkan langsung melanjutkan pekerjaan berdasarkan pemahamannya sendiri. Sikap ini mencerminkan rendahnya inisiatif karyawan dalam menjalin komunikasi aktif dengan rekan kerja maupun atasan, yang pada akhirnya membuat kesempatan untuk berdiskusi secara spontan, bertukar informasi, maupun memberikan bantuan kepada rekan kerja menjadi lebih terbatas karena tidak berada dalam lokasi kerja yang sama. Kondisi ini membuat sebagian karyawan mengakui bahwa mereka menjadi kurang proaktif dalam menawarkan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan, serta lebih jarang mengambil inisiatif untuk membagikan informasi atau pengetahuan yang sebenarnya dapat berguna bagi tim, karena tidak mengetahui secara langsung kondisi pekerjaan rekan-rekannya. Akibatnya, proses kolaborasi dan kerja sama

antar anggota tim tidak selalu dapat terjalin seintensif ketika bekerja secara langsung di kantor.

Tantangan lain yang muncul dalam sistem kerja hybrid berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mengelola diri selama bekerja di luar kantor. Karyawan mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang lebih fleksibel membuat mereka lebih rentan mengalami distraksi dari berbagai aktivitas di sekitar, seperti urusan keluarga, media hiburan, media sosial, maupun aktivitas lain di luar pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan fokus kerja menjadi lebih mudah teralihkan dibandingkan ketika bekerja di kantor yang memiliki lingkungan kerja lebih terstruktur. Beberapa karyawan juga mengungkapkan bahwa fleksibilitas yang dimiliki dapat membuat mereka menunda pengerjaan tugas tertentu dan baru menyelesaikannya ketika tenggat waktu semakin dekat. Perilaku menunda pekerjaan (prokrastinasi) dan teralihkannya waktu kerja untuk aktivitas di luar pekerjaan ini mencerminkan kecenderungan munculnya perilaku kerja yang kurang mendukung pencapaian tujuan organisasi (*counterproductive work behavior*). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sistem kerja hybrid menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan dalam mengatur waktu, mempertahankan fokus, menentukan prioritas, serta mengarahkan perilaku kerja secara mandiri agar pekerjaan tetap dapat diselesaikan sesuai dengan tuntutan dan target yang telah ditetapkan.

Berbagai temuan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa tantangan dalam sistem kerja hybrid tidak hanya berkaitan dengan proses pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga berpotensi mempengaruhi *Job Performance*. Keterlambatan

komunikasi dan koordinasi dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan tepat waktu. Keterbatasan interaksi dengan rekan kerja dapat mempengaruhi kontribusi karyawan dalam mendukung lingkungan kerja dan proses kolaborasi. Selain itu, distraksi serta kecenderungan menunda pekerjaan dapat menghambat perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, *Job Performance* menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam penerapan sistem kerja hybrid.

Job Performance mengacu pada perilaku kerja individu yang relevan dengan tujuan organisasi dan berada dalam kendali individu (Koopmans et al., 2014). Dalam kerangka *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ), *Job Performance* mencakup tiga dimensi utama, yaitu perilaku penyelesaian tugas (*task performance*), kontribusi terhadap lingkungan kerja (*contextual performance*), serta perilaku yang dapat merugikan organisasi (*counterproductive work behavior*) (Koopmans et al., 2014). Hambatan komunikasi, koordinasi, dan supervisi dalam sistem kerja hybrid berpotensi mempengaruhi ketiga dimensi tersebut, baik melalui penurunan kualitas penyelesaian tugas, berkurangnya kontribusi positif terhadap lingkungan kerja, maupun meningkatnya resiko munculnya perilaku kerja yang kurang mendukung tujuan organisasi.

Meskipun sistem kerja hybrid menghadirkan berbagai tuntutan dan tantangan, tidak semua karyawan menunjukkan *Job Performance* yang sama. Sebagian karyawan tetap mampu menyelesaikan tugas secara efektif, mengatur waktu, mempertahankan fokus, bekerja secara mandiri, serta memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan kerja meskipun bekerja dengan supervisi yang

terbatas. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor individu yang dapat membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan sistem kerja hybrid. Salah satu faktor yang diduga berperan adalah *self-leadership*. *Self-Leadership* menjadi relevan dalam konteks kerja hybrid karena karakteristik sistem kerja ini menuntut karyawan untuk mengelola waktu, mengatur prioritas kerja, mempertahankan motivasi, serta bekerja secara mandiri tanpa pengawasan langsung yang intensif. (Manz & Sims, 2001), mendefinisikan *Self-Leadership* sebagai proses yang dilakukan individu untuk mempengaruhi dan mengarahkan dirinya sendiri dalam mencapai tujuan tertentu melalui pengaturan perilaku, pola pikir, dan motivasi diri. Dalam konteks sistem kerja hybrid, *Self-Leadership* menjadi relevan karena karyawan dituntut untuk mengelola pekerjaannya secara lebih mandiri. Karyawan perlu mengatur waktu dan prioritas, mempertahankan motivasi, mengendalikan perilaku yang dapat menghambat pekerjaan, serta mengarahkan dirinya untuk tetap menyelesaikan tugas meskipun tidak selalu berada dalam pengawasan langsung atasan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Self-Leadership* sering dikaitkan dengan *Job Performance*. Penelitian yang dilakukan oleh (Darma et al., 2019) pada karyawan Tjendana Villa Seminyak menunjukkan bahwa *Self-Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengarahkan dirinya sendiri, mengatur strategi kerja, dan mempertahankan motivasi dapat membantu karyawan mencapai kinerja yang lebih baik. Selanjutnya, (Harari et al., 2021) melalui meta-analisis terhadap penelitian *Self-Leadership* selama lebih dari dua

dekade menunjukkan bahwa *Self-Leadership* memiliki hubungan dengan berbagai indikator kinerja kerja. Individu yang mampu mengarahkan pikiran, perilaku, dan motivasinya secara efektif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya. Sementara itu, (Inam & Ho, 2023) menemukan adanya hubungan positif antara *Self-Leadership* dan *Work Performance*. Karyawan yang mampu menetapkan tujuan kerja bagi dirinya sendiri serta melakukan evaluasi terhadap perilakunya secara mandiri cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Penelitian yang dilakukan oleh (VanDorssen-Boog et al., 2021) melalui desain eksperimen longitudinal pada tenaga kesehatan juga menunjukkan adanya peningkatan kinerja setelah diberikan intervensi *Self-Leadership*. Intervensi tersebut melatih individu untuk menetapkan tujuan, melakukan evaluasi diri, dan membentuk pola pikir yang konstruktif dalam menjalankan pekerjaan. Berbeda dengan hasil penelitian tersebut, (Parmin & Solichin, 2025) pada pelaku UMKM di Kabupaten Kebumen menemukan bahwa *Self-Leadership* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Job Performance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam mengarahkan dirinya sendiri tidak selalu berkaitan secara langsung dengan peningkatan kinerja. Hal ini dapat terjadi karena *Self-Leadership* berkaitan dengan proses individu dalam mengarahkan pikiran dan perilakunya, sedangkan *Job Performance* berkaitan dengan keberhasilan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. Dengan demikian, kemampuan mengarahkan diri belum tentu menghasilkan peningkatan kinerja apabila pengarahan tersebut tidak secara langsung mendukung tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Secara keseluruhan,

penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian menemukan hubungan atau pengaruh positif antara *Self-Leadership* dan *Job Performance*, tetapi terdapat pula penelitian yang menemukan hasil tidak signifikan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *Self-Leadership* dan *Job Performance* belum sepenuhnya konsisten dan dapat berbeda pada karakteristik serta tuntutan pekerjaan yang berbeda.

Selain adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian, kesenjangan penelitian juga terlihat dari konteks kerja yang diteliti. Penelitian-penelitian terdahulu mengenai *Self-Leadership* dan kinerja dilakukan pada berbagai lingkungan kerja yang melibatkan kehadiran fisik dan interaksi langsung dalam pekerjaan. Sementara itu, sistem kerja hybrid memiliki karakteristik yang berbeda, seperti fleksibilitas waktu dan lokasi kerja, penggunaan teknologi digital dalam koordinasi pekerjaan, serta tuntutan kemandirian yang lebih tinggi dalam mengatur dan menyelesaikan tugas. Perbedaan karakteristik tersebut menunjukkan bahwa dinamika pengaruh *Self-Leadership* terhadap *Job Performance* pada sistem kerja hybrid dapat berbeda dibandingkan dengan sistem kerja konvensional, sehingga perlu diteliti dalam konteks kerja hybrid.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai **pengaruh *Self-Leadership* terhadap *Job Performance* pada karyawan dengan sistem kerja hybrid** penting untuk dilakukan. Penelitian ini dilakukan karena terdapat tantangan yang melekat pada sistem kerja hybrid, adanya perbedaan *Job Performance* antar karyawan dalam menghadapi tuntutan kerja yang fleksibel, ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh *Self-Leadership* terhadap kinerja,

serta perbedaan konteks antara sistem kerja konvensional dan sistem kerja hybrid. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam memperluas pemahaman mengenai peran *Self-Leadership* terhadap *Job Performance* dalam konteks sistem kerja hybrid. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi organisasi dalam memahami faktor individu yang dapat mendukung *Job Performance* serta menjadi pertimbangan dalam merancang strategi pengelolaan dan pengembangan karyawan pada sistem kerja yang fleksibel.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, apakah terdapat pengaruh *Self-Leadership* terhadap *Job Performance* pada karyawan hybrid?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Self-Leadership* terhadap *Job Performance* pada karyawan *hybrid*.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, dengan memperluas pemahaman mengenai pengaruh

Self-Leadership terhadap *Job Performance* pada karyawan yang bekerja dengan sistem kerja hybrid. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian empiris terkait *Self-Leadership* dalam konteks sistem kerja yang fleksibel, serta memberikan gambaran mengenai peran *Self-Leadership* dalam mendukung performa kerja karyawan pada lingkungan kerja yang menuntut tingkat kemandirian yang lebih tinggi. Kontribusi ini menjadi relevan mengingat masih terbatasnya penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan tersebut pada konteks sistem kerja hybrid, serta masih ditemukannya ketidakkonsistenan hasil penelitian mengenai pengaruh *Self-Leadership* terhadap *Job Performance*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi yang Menerapkan Sistem Kerja Hybrid

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi mengenai pentingnya *Self-Leadership* dalam mendukung *Job Performance* pada karyawan yang bekerja dengan sistem kerja hybrid. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merancang strategi pengelolaan kinerja, pengembangan sumber daya manusia, serta program pengembangan karyawan yang sesuai dengan karakteristik sistem kerja hybrid.

b. Bagi Karyawan Hybrid

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya kemampuan *Self-Leadership* dalam mengelola pekerjaan, mempertahankan motivasi, mengatur waktu, serta

mencapai target kerja secara efektif dalam sistem kerja hybrid yang menuntut tingkat kemandirian yang lebih tinggi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji *Self-Leadership*, *Job Performance*, maupun berbagai faktor lain yang berkaitan dengan efektivitas kerja dalam konteks sistem kerja hybrid atau bentuk kerja fleksibel lainnya.

E. Keaslian Penelitian

Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini secara khusus berfokus pada kajian *Self-Leadership* dan *Job Performance*. Beberapa penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Darma et al., 2019) dengan judul “*Job Satisfaction Moderate in Self-Leadership on Job Performance*” bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Self-Leadership* terhadap *Job Performance* serta menguji peran *Job Satisfaction* sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang melibatkan 56 karyawan Tjendana Villa Seminyak sebagai responden. Data dianalisis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk menguji pengaruh *Self-Leadership* terhadap *Job Performance* dan peran *Job Satisfaction* dalam memoderasi hubungan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*, dengan koefisien sebesar

0,283 dan nilai signifikansi 0,014. Selain itu, *Job Satisfaction* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* serta terbukti memperkuat pengaruh *Self-Leadership* terhadap *Job Performance*.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Harari et al., 2021) dengan judul “*Self-Leadership: A Meta-Analysis of Over Two Decades of Research*” bertujuan untuk mengintegrasikan hasil penelitian mengenai *Self-Leadership* yang telah dilakukan selama lebih dari dua dekade serta menguji hubungannya dengan berbagai hasil kerja. Penelitian ini menggunakan metode meta-analisis dengan menggabungkan hasil dari berbagai penelitian sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Leadership* memiliki hubungan positif dengan *Job Performance*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan individu dalam memimpin dirinya sendiri, semakin baik pula *Job Performance* yang ditunjukkan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Inam & Ho, 2023) dengan judul “*How self leadership enhances normative commitment and work performance by engaging people at work?*” bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Self-Leadership* terhadap *Work Performance* dan *normative commitment* dengan *employee engagement* sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengujian empiris terhadap hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Leadership* berhubungan positif dengan *Work Performance*. Selain itu, penelitian tersebut menemukan bahwa *Self-Leadership* juga berhubungan

dengan *Work Engagement* yang selanjutnya berkontribusi terhadap *Work Performance*.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (VanDorssen-Boog et al., 2021) dengan judul “*Facilitating Health Care Workers’ Self-Determination: The Impact of a Self-Leadership Intervention on Work Engagement, Health, and Performance*” bertujuan untuk menguji dampak intervensi *Self-Leadership* terhadap *Work Engagement*, kesehatan, dan *Performance* pada tenaga kesehatan. Penelitian ini melibatkan 195 tenaga kesehatan dari lima organisasi yang dibagi secara acak ke dalam kelompok intervensi dan kelompok kontrol. Penelitian menggunakan desain eksperimen longitudinal dengan pengukuran yang dilakukan pada beberapa waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa intervensi *Self-Leadership* memberikan dampak positif terhadap *Performance*. *Job Performance* pada kelompok intervensi mengalami peningkatan yang lebih besar dibandingkan kelompok kontrol setelah pelaksanaan intervensi maupun pada pengukuran berikutnya. Selain itu, peningkatan *Work Engagement* turut memediasi pengaruh intervensi *Self-Leadership* terhadap *Performance* pada pengukuran berikutnya.
5. Penelitian yang dilakukan oleh (Parmin & Solichin, 2025) dengan judul “*The Influence of Self-Leadership and Digital Literacy on Job Performance: The Mediating Role of Innovation Capability (Evidence from MSMEs in Kebumen Regency)*” bertujuan untuk menguji pengaruh *Self-Leadership* dan *Digital Literacy* terhadap *Job Performance* dengan *Innovation Capability* sebagai variabel intervening pada pelaku UMKM di Kabupaten Kebumen. Penelitian

menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 98 responden dan analisis path. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Leadership* berpengaruh terhadap *Innovation Capability*, tetapi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Job Performance*. Sebaliknya, *Innovation Capability* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*.

Berdasarkan tinjauan terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan, penelitian ini memiliki beberapa kebaruan. Pertama, dari hasil penelitian terdahulu, masih terdapat perbedaan temuan mengenai pengaruh *Self-Leadership* terhadap *Job Performance*. (Darma et al., 2019), (Harari et al., 2021), (Inam & Ho, 2023), serta (VanDorssen-Boog et al., 2021) menunjukkan bahwa *Self-Leadership* memiliki hubungan atau pengaruh positif terhadap *Job Performance*. Sementara itu, (Parmin & Solichin, 2025) menemukan bahwa *Self-Leadership* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Job Performance*, meskipun berpengaruh terhadap *Innovation Capability* yang selanjutnya berkontribusi terhadap *Job Performance*. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *Self-Leadership* dan *Job Performance* masih perlu dikaji lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman mengenai hubungan kedua variabel tersebut pada konteks kerja yang berbeda.

Kedua, dari konteks penelitian, penelitian terdahulu dilakukan pada berbagai konteks, seperti perhotelan, perusahaan startup, tenaga kesehatan, dan pelaku UMKM. Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut belum secara khusus mengkaji hubungan *Self-Leadership* dan *Job Performance* pada karyawan yang bekerja dengan sistem hybrid. Perbedaan konteks tersebut penting untuk

diperhatikan karena sistem kerja hybrid memberikan fleksibilitas dalam pelaksanaan pekerjaan sekaligus menuntut karyawan untuk memiliki tingkat kemandirian yang lebih tinggi dalam mengatur waktu, menentukan prioritas, mengarahkan perilaku, serta mempertahankan kinerja ketika bekerja di lokasi yang berbeda.

Ketiga, dari karakteristik subjek dan kondisi kerja, penelitian ini secara khusus berfokus pada karyawan yang bekerja dengan sistem hybrid. Dalam kondisi kerja tersebut, karyawan tidak selalu berada dalam pengawasan langsung sehingga kemampuan untuk mengarahkan, mengontrol, dan memotivasi diri menjadi semakin penting dalam menjalankan pekerjaan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan penelitian dengan mengkaji pengaruh *Self-Leadership* terhadap *Job Performance* pada konteks kerja hybrid serta memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai peran kemampuan mengarahkan diri dalam mempertahankan kinerja pada lingkungan kerja yang fleksibel.