

TRANSFORMASI PERILAKU KEORGANISASIAN DI ERA DIGITAL: TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS TERHADAP KERJA HYBRID DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Suriyanti Mangkona^{1*}, Ilham Labbase², asyahfitryani³

suriyanti.mangkona@umi.ac.id^{1*}, ilhamlabbase11@gmail.com²,
asyahfitryani01@gmail.com³

Program Studi Magister Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muslim Indonesia

ABSTRAK

Transformasi digital telah membawa perubahan besar terhadap perilaku keorganisasian, terutama dalam penerapan sistem kerja hybrid dan upaya menjaga kesejahteraan karyawan. Perkembangan teknologi informasi, digitalisasi proses kerja, serta perubahan pola komunikasi organisasi menuntut perusahaan untuk menyesuaikan budaya kerja dan kompetensi sumber daya manusia agar tetap mampu bersaing di era modern. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis transformasi perilaku keorganisasian di era digital melalui tinjauan literatur sistematis terkait kerja hybrid dan kesejahteraan karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengkaji berbagai jurnal. Proses analisis dilakukan melalui identifikasi, seleksi, evaluasi, dan sintesis terhadap penelitian yang relevan dengan topik transformasi digital, perilaku organisasi, kerja hybrid, dan employee well-being.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa organisasi modern perlu membangun budaya kerja yang fleksibel, kolaboratif, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan agar transformasi digital dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan. Dengan demikian, keseimbangan antara penggunaan teknologi, pengembangan kompetensi, dan kesehatan mental karyawan menjadi faktor penting dalam menciptakan organisasi yang adaptif di era digital.

Kata Kunci: transformasi digital, perilaku keorganisasian, kerja hybrid, kesejahteraan karyawan, budaya organisasi.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dan globalisasi telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Transformasi digital mendorong organisasi untuk mengubah cara kerja, pola komunikasi, sistem kepemimpinan, serta budaya organisasi agar mampu beradaptasi dengan

perkembangan zaman. Perubahan tersebut semakin terlihat sejak munculnya sistem kerja fleksibel dan kerja hybrid yang menggabungkan kerja secara langsung di kantor dengan kerja jarak jauh menggunakan teknologi digital. Di era digital saat ini, organisasi tidak lagi hanya berfokus pada pencapaian target kerja dan produktivitas, tetapi juga pada kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, inovatif, dan mendukung kesejahteraan karyawan. Teknologi digital memberikan berbagai kemudahan dalam komunikasi, kolaborasi, dan akses informasi secara cepat. Namun, di sisi lain, perubahan tersebut juga menimbulkan tantangan baru, seperti meningkatnya tekanan kerja, technostress, kelelahan mental, serta berkurangnya interaksi sosial antarpegawai dalam organisasi. Sistem kerja hybrid menjadi salah satu bentuk transformasi perilaku keorganisasian yang berkembang pesat setelah pandemi COVID-19. Banyak organisasi mulai menerapkan pola kerja yang lebih fleksibel dengan memanfaatkan platform digital untuk mendukung aktivitas kerja. Kondisi ini menyebabkan perubahan perilaku kerja karyawan, seperti meningkatnya penggunaan teknologi komunikasi virtual, perubahan pola koordinasi tim, dan tuntutan kompetensi digital yang lebih tinggi. Selain itu, budaya organisasi juga mengalami perubahan dari budaya kerja konvensional menuju budaya kerja digital yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi.

Transformasi perilaku organisasi di era digital juga memengaruhi kesejahteraan karyawan (*employee well-being*). Kesejahteraan karyawan tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik, tetapi juga kesehatan mental, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), kepuasan kerja, dan hubungan sosial dalam organisasi. Dalam sistem kerja hybrid, organisasi dituntut untuk mampu menjaga produktivitas sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan kenyamanan karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik, sistem kerja digital dan hybrid dapat menyebabkan stres kerja, burnout, serta menurunnya loyalitas karyawan terhadap organisasi. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital dalam organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompetensi digital, serta kemampuan organisasi dalam membangun komunikasi dan kolaborasi yang efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami bagaimana perubahan perilaku keorganisasian terjadi di era digital agar mampu menciptakan strategi kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan literatur sistematis mengenai transformasi perilaku keorganisasian di era digital, khususnya terkait penerapan kerja hybrid dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai perubahan budaya kerja modern serta menjadi referensi bagi organisasi dalam membangun

lingkungan kerja yang adaptif, produktif, dan berorientasi pada kesejahteraan sumber daya manusia.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini disusun dalam bentuk kajian pustaka yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menganalisis berbagai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan transformasi perilaku keorganisasian di era digital, khususnya mengenai kerja hybrid dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini menggunakan metode SLR, metode ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang lebih sistematis, objektif, dan mendalam terhadap perkembangan penelitian terkait topik yang dikaji. Selain itu, metode ini membantu peneliti menemukan hubungan, perbedaan, serta kesenjangan penelitian dari berbagai sumber ilmiah yang relevan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan tersebut digunakan untuk mendeskripsikan hasil kajian dari berbagai jurnal dan penelitian sebelumnya mengenai perubahan perilaku organisasi, transformasi digital, kerja hybrid, dan kesejahteraan karyawan.

HASIL

Berdasarkan hasil tinjauan literatur sistematis terhadap berbagai jurnal, ditemukan bahwa transformasi digital memberikan pengaruh besar terhadap perilaku keorganisasian, khususnya dalam penerapan kerja hybrid dan kesejahteraan karyawan. Organisasi modern mengalami perubahan budaya kerja, pola komunikasi, sistem kepemimpinan, dan cara berkolaborasi akibat perkembangan teknologi digital. Selain itu, penerapan kerja hybrid memberikan dampak positif berupa fleksibilitas kerja, peningkatan produktivitas, dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Namun, sistem kerja digital juga menimbulkan tantangan seperti *technostress*, *burnout*, menurunnya interaksi sosial, dan kesulitan membangun budaya organisasi secara virtual.

NO	Penulis dan tahun	Judul jurnal	Metode penelitian	Hasil penelitian	Relevansi
1	Nurkhori dkk.(2021)	Digital Engagement dan Gamification terhadap Work Engagement dalam	Kuantitatif	Digital engagement meningkatkan keterlibatan kerja dan produktivitas karyawan	Membahas perilaku organisasi dalam transformasi digital

		Transformasi Digital			
2	Nugroho & Desiana (2024)	Pengaruh Hybrid Work terhadap Work-Life Balance dan Kesejahteraan Karyawan	Kuantitatif	Hybrid work meningkatkan fleksibilitas dan kesejahteraan kerja	Membahas hubungan kerja hybrid dan employee well-being
3	Sumiati (2023)	Transformasi Sistem Kerja Hybrid terhadap Produktivitas dan Kesejahteraan Karyawan	Deskriptif kuantitatif	Kerja hybrid meningkatkan produktivitas jika didukung budaya kerja adaptif	Membahas budaya organisasi digital
4	Tobari (2024)	Leadership Styles and Employee Well Being dalam Organisasi Digital	Systematic Literature Review	Kepemimpinan transformasional meningkatkan kesejahteraan karyawan	Membahas kepemimpinan digital
5	Prabaswara dkk. (2025)	Flexible Working Arrangement dan Hybrid Work	Systematic Review	Hybrid work meningkatkan efisiensi dan work-life balance	Membahas fleksibilitas kerja digital
6	Zolg dkk. (2021)	Digitally Connected Work and Its Consequences for Strain	Systematic Literature Review	Digitalisasi menyebabkan technostress dan burnout	Membahas dampak digitalisasi terhadap kesehatan mental
7	Lunde dkk. (2022)	The Relationship Between Telework From Home and	Systematic Review	Telework meningkatkan kepuasan kerja tetapi dapat menyebabkan	Membahas pengaruh kerja jarak jauh terhadap kesejahteraan

Employee
Health

kelelahan
mental

PEMBAHASAN

1. Transformasi Perilaku Keorganisasian di Era Digital

Hasil review jurnal menunjukkan bahwa transformasi digital telah mengubah perilaku organisasi secara signifikan. Organisasi modern mulai memanfaatkan teknologi digital dalam berbagai aktivitas kerja, seperti komunikasi virtual, koordinasi tim, pengambilan keputusan, dan pelayanan organisasi. Penelitian Nurkhori dkk. (2021) menjelaskan bahwa penggunaan teknologi digital mampu meningkatkan *work engagement* dan keterlibatan kerja karyawan melalui digital engagement dan gamification. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi tidak hanya memengaruhi sistem kerja, tetapi juga perilaku dan motivasi karyawan dalam organisasi. Selain itu, transformasi digital menyebabkan perubahan budaya organisasi menjadi lebih fleksibel dan adaptif. Organisasi dituntut untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi, kreativitas, dan kolaborasi virtual agar mampu bersaing di era globalisasi. Kompetensi digital juga menjadi kebutuhan utama bagi sumber daya manusia dalam organisasi modern. Namun, perubahan tersebut juga menghadirkan tantangan berupa kesulitan adaptasi bagi karyawan yang belum memiliki kemampuan digital yang memadai. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan pelatihan dan pengembangan kompetensi digital secara berkelanjutan.

2. Pengaruh Kerja Hybrid terhadap Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil review jurnal, kerja hybrid menjadi salah satu bentuk transformasi perilaku organisasi yang paling berkembang setelah pandemi COVID-19. Sistem kerja ini memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk bekerja secara langsung maupun jarak jauh menggunakan teknologi digital. Penelitian Nugroho dan Desiana (2024) menunjukkan bahwa hybrid work meningkatkan *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan. Fleksibilitas waktu kerja membuat karyawan lebih mudah menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Sementara itu, penelitian Prabaswara dkk. (2025) menjelaskan bahwa kerja hybrid meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi karena karyawan dapat bekerja lebih fleksibel dan mandiri. Namun, sistem kerja hybrid juga mengurangi interaksi sosial secara langsung sehingga organisasi perlu membangun budaya kerja kolaboratif melalui teknologi komunikasi digital. Selain itu, Sumiati (2023) menjelaskan bahwa keberhasilan kerja hybrid sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepemimpinan yang adaptif. Organisasi yang memiliki komunikasi efektif dan dukungan teknologi yang baik cenderung lebih berhasil dalam menerapkan sistem kerja hybrid.

3. Kesejahteraan Karyawan dalam Era Kerja Digital

Kesejahteraan karyawan menjadi isu penting dalam transformasi organisasi digital. Hasil review jurnal menunjukkan bahwa sistem kerja digital dan hybrid memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kondisi fisik dan mental pekerja. Penelitian Tobari (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui komunikasi yang baik, dukungan emosional, dan fleksibilitas kerja. Pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman di era digital. Namun, penelitian Zolg dkk. (2021) menemukan bahwa penggunaan teknologi digital secara terus-menerus dapat menyebabkan technostress, burnout, dan kelelahan mental. Karyawan merasa sulit memisahkan waktu kerja dan kehidupan pribadi karena selalu terhubung dengan teknologi. Hal serupa juga dijelaskan oleh Lunde dkk. (2022) yang menyatakan bahwa kerja jarak jauh meningkatkan kepuasan kerja tetapi dapat mengurangi interaksi sosial dan meningkatkan kelelahan psikologis apabila komunikasi organisasi tidak berjalan efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu menjaga keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesehatan mental karyawan dengan menciptakan budaya kerja yang suportif dan memperhatikan kesejahteraan pekerja.

4. Hubungan Transformasi Digital, Kerja Hybrid, dan Kesejahteraan Karyawan

Hasil review jurnal menunjukkan bahwa transformasi digital, kerja hybrid, dan kesejahteraan karyawan memiliki hubungan yang saling berkaitan. Digitalisasi mendorong organisasi menerapkan sistem kerja fleksibel yang mengubah perilaku kerja dan budaya organisasi. Kerja hybrid memberikan manfaat berupa fleksibilitas dan efisiensi kerja, tetapi juga menimbulkan tantangan seperti berkurangnya interaksi sosial dan meningkatnya tekanan kerja digital. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya kerja adaptif, komunikasi efektif, dan kepemimpinan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Keberhasilan transformasi perilaku organisasi di era digital tidak hanya ditentukan oleh penggunaan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi menjaga keseimbangan antara produktivitas, fleksibilitas kerja, dan kesehatan mental pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil tinjauan literatur sistematis mengenai transformasi perilaku keorganisasian di era digital, dapat disimpulkan bahwa perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar terhadap sistem kerja, budaya organisasi, dan perilaku karyawan dalam organisasi modern. Transformasi digital mendorong organisasi untuk menerapkan sistem kerja yang lebih fleksibel, inovatif, dan berbasis teknologi, salah satunya melalui penerapan kerja hybrid. Sistem kerja hybrid memberikan berbagai

manfaat bagi organisasi dan karyawan, seperti meningkatnya fleksibilitas kerja, efisiensi, produktivitas, serta keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Selain itu, penggunaan teknologi digital juga membantu mempercepat komunikasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Namun, transformasi digital dan kerja hybrid juga menimbulkan berbagai tantangan, seperti *technostress*, *burnout*, berkurangnya interaksi sosial, serta kesulitan membangun budaya organisasi secara virtual. Perubahan tersebut menyebabkan organisasi perlu menyesuaikan budaya kerja, pola komunikasi, dan sistem kepemimpinan agar tetap mampu menjaga keterlibatan dan kesejahteraan karyawan.

Hasil review jurnal menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi perilaku organisasi di era digital sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang adaptif, kepemimpinan transformasional, kompetensi digital karyawan, serta komunikasi kerja yang efektif. Organisasi yang mampu menjaga keseimbangan antara penggunaan teknologi, produktivitas kerja, dan kesejahteraan karyawan akan lebih siap menghadapi persaingan dan perubahan di era digital.

Dengan demikian, transformasi perilaku keorganisasian di era digital tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga bagaimana organisasi membangun lingkungan kerja yang fleksibel, kolaboratif, dan mendukung kesehatan mental serta kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

SARAN

1. Organisasi perlu membangun budaya kerja digital yang adaptif dan kolaboratif agar karyawan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan sistem kerja hybrid.
2. Perusahaan sebaiknya menyediakan pelatihan dan pengembangan kompetensi digital secara berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam menghadapi transformasi digital.
3. Pemimpin organisasi perlu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu memberikan dukungan, komunikasi efektif, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja digital.
4. Organisasi perlu menjaga keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesehatan mental karyawan dengan mengurangi tekanan kerja digital yang berlebihan serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman.
5. Dalam penerapan kerja hybrid, perusahaan perlu memperkuat komunikasi dan interaksi sosial antarpegawai agar budaya organisasi tetap terjaga meskipun sebagian aktivitas kerja dilakukan secara virtual.

6. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih mendalam mengenai pengaruh transformasi digital terhadap perilaku organisasi pada berbagai sektor industri serta dampaknya terhadap kinerja dan loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sutrisno, E. (2020). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Nurkhor, A., Rahmatia, A., Wahyuningsih, S. H., & Surwanti, A. (2021). *Digital Engagement dan Gamification terhadap Work Engagement dalam Transformasi Digital*. *Journal of Innovation in Business and Economics*.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lekatompessy, J., Rumondor, P., & Salindeho, M. (2021). Komunikasi Organisasi dalam Era Kerja Hybrid. *Jurnal Komunikasi dan Organisasi*, 5(2), 98–110.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. (2021). Studi Eksploratif Dampak Work From Home terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi. *EduPsyCouns Journal*, 3(1), 12–19.
- Wibowo. (2021). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hidayat, R., & Aminah, S. (2021). Pengaruh Komunikasi Virtual terhadap Produktivitas Tim Kerja. *Jurnal Komunikasi Bisnis*, 6(2), 71–84.
- Nuraini, L., & Syafitri, E. (2022). Kesehatan Mental Karyawan dalam Lingkungan Kerja Digital. *Jurnal Psikologi Kerja*, 11(3), 144–156.
- Maulana, R., & Fitri, N. (2022). Budaya Organisasi Berbasis Digital dalam Transformasi Kerja Modern. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(1), 33–46.
- Arifin, M., & Dewi, R. (2022). Pengaruh Digital Leadership terhadap Kinerja Karyawan pada Sistem Kerja Hybrid. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 221–233.
- Kurniawan, F. (2022). Transformasi Perilaku Kerja Karyawan pada Era Society 5.0. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18(1), 1–14.
- Rahayu, S., & Hasanah, U. (2023). Kompetensi Digital dan Budaya Kerja Hybrid terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(2), 145–158.
- Sumiati. (2023). *Transformasi Sistem Kerja Hybrid terhadap Produktivitas dan Kesejahteraan Karyawan*. *Journal of Management*.
- Prasetyo, D., & Lestari, N. (2023). Pengaruh Transformasi Digital terhadap Perubahan Budaya Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 65–79.
- Handayani, S., & Rahmat, A. (2023). Perilaku Organisasi pada Era Digitalisasi dan Hybrid Working. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 15(2), 89–101.

- Santoso, B., & Wijaya, D. (2023). Strategi Organisasi dalam Menghadapi Perubahan Sistem Kerja Hybrid. *Jurnal Manajemen Strategi*, 7(1), 55–68.
- Wulandari, I. (2023). Budaya Kerja Fleksibel dan Loyalitas Karyawan Generasi Z. *Jurnal Human Capital*, 5(1), 90–102.
- Ramadhan, A., & Utami, P. (2023). Adaptasi Budaya Organisasi terhadap Transformasi Digital. *Jurnal Ekonomi dan Organisasi*, 9(1), 25–39.
- Fitriana, D., & Yusuf, H. (2024). Kepemimpinan Digital dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Modern. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 10(2), 140–154.
- Siregar, P., & Lumbantoruan, D. (2024). Pengaruh Hybrid Workplace terhadap Employee Engagement. *Jurnal Manajemen SDM*, 14(1), 34–47.
- Yuliana, T., & Putra, R. (2024). Work-Life Balance dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan pada Sistem Kerja Fleksibel. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(1), 40–53.
- Putri, N., & Hidayat, M. (2024). Pengaruh Teknologi Digital terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 112–124.
- Tobari. (2024). *Leadership Styles and Employee Well Being dalam Organisasi Digital*. Management Studies and Business Journal.
- Nugroho, A. W., & Desiana, P. M. (2024). *Pengaruh Hybrid Work terhadap Work-Life Balance dan Kesejahteraan Karyawan*. Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics.
- Fadlan, A. F., Sukirman, Nuryadi, S., & Limakrisna, N. (2024). Faktor Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan di Era Kerja Hybrid dan Digital. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 10(2), 55–70.
- Hasyim, & Bakri, M. (2024). Transformasi Organisasi dalam Mengadopsi Model Kerja Hybrid. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(1), 77–91.
- Sugiarto, B., Mustapa, H., & Alamsyah, T. (2024). Transformasi Digital dan Dinamika Budaya Kerja Karyawan di Era Hybrid Workplace. *Nusantara Technology and Engineering Review*, 5(2), 120–134.
- Hardyanto, M. H., & Mardalis, A. (2025). Pengaruh Hybrid Working terhadap Produktivitas dan Kesejahteraan Karyawan di Era Digital. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 8(1), 45–59.
- Prabaswara, D. F., dkk. (2025). *Flexible Working Arrangement dan Hybrid Work: Systematic Review Tahun 2015–2025*. Working Papers Series in Management.
- Maryati, S., Ivandharu, D. M., Nurdalillah, D., Veranita, M., & Hendrayati, H. (2025). Transformasi Budaya Organisasi di Era Digital. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, 11(1), 1–15.
- Mahendra, P., & Amelia, R. (2025). Implementasi People Analytics untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan pada Era Kerja Hybrid. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 88–101.
- Saryadi. (2025). Transformasi Paradigma Kerja di Era Digital: Tinjauan Literatur Sistematis terhadap Efektivitas, Produktivitas, dan Kesejahteraan Karyawan pada Model Remote Working 2024–2025. *Detector: Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan*, 3(2), 201–215.
- Rizky, M., & Amelia, P. (2025). Digital Fatigue pada Karyawan Remote dan Hybrid Working. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 13(1), 55–68.