

INTISARI

Pandemi Covid-19 telah mendorong perusahaan dalam mengadopsi kebiasaan baru dalam bekerja, seperti adanya penerapan kerja bauran. Namun, salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah kurangnya metode yang jelas untuk mengevaluasi efektivitas kerja bauran. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah memahami efektivitas yang dirasakan karyawan dari kerja bauran. Kepemimpinan pemberdayaan sangat berpengaruh dalam mendorong penerapan kerja bauran, yang pada akhirnya dapat memengaruhi efektivitas yang dirasakan dari kerja bauran. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kepemimpinan pemberdayaan memengaruhi efektivitas yang dirasakan karyawan dari kerja bauran, dengan kepuasan otonomi sebagai mediator.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner daring menggunakan Google Form. Responden yang terkumpul sebanyak 157 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas yang dirasakan karyawan dari kerja bauran. Selanjutnya, temuan lain menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mediasi parsial kepuasan otonomi pada pengaruh positif kepemimpinan pemberdayaan terhadap efektivitas yang dirasakan karyawan dari kerja bauran. Implikasi dari penelitian ini bagi perusahaan adalah pentingnya menerapkan kepemimpinan pemberdayaan dan memperhatikan kepuasan otonomi agar sistem kerja bauran yang diterapkan dapat dirasakan efektif oleh para pegawai.

Kata kunci: Efektivitas yang Dirasakan Karyawan dari Kerja Bauran, Kepemimpinan Pemberdayaan, Kepuasan Otonomi

ABSTRACT

The pandemic Covid-19 has prompted companies to adopt new working habits, such as implementing hybrid work. However, one of the main challenges faced is the lack of clear methods to evaluate the effectiveness of hybrid work. One approach that can be taken is understanding employees' perceived effectiveness of hybrid work. Empowerment leadership significantly influences the implementation of hybrid work, which ultimately affects employees' perceived effectiveness of hybrid work. The aim of this study is to examine how empowerment leadership influences employees' perceived effectiveness of hybrid work, with autonomy satisfaction as a mediator.

This research employs a quantitative method with primary data collected through online distribution of questionnaires using Google Form. A total of 157 respondents participated, selected via purposive sampling method. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The research findings indicate that empowerment leadership has a positive and significant influence on employees' perceived effectiveness of hybrid work. Furthermore, another finding reveals that autonomy satisfaction partially mediates the positive relationship between empowerment leadership and employees' perceived effectiveness of hybrid work. The implications of this study for companies underscore the importance of implementing empowerment leadership and addressing autonomy satisfaction to ensure that the hybrid work system implemented is perceived as effective by employees.

Keyword: *Autonomy Satisfaction, Empowering Leadership, Perceived Effectiveness of Hybrid Working*