

## Dampak Manajemen Kerja Hybrid terhadap Produktivitas dan Kolaborasi Tim

Uning Heri Gagarin<sup>1</sup>, Hendri Mayanta<sup>2</sup>, Obet Hendra Berutu<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup> Universitas Efarina, Indonesia

\*Email Corresponding Author: [b209gg@yahoo.com](mailto:b209gg@yahoo.com)

Whatsapp Corresponding Author (hanya untuk kepentingan editorial): 082122288997

### ABSTRAK (Bahasa Indonesia)

Penelitian ini mengkaji dampak manajemen kerja hybrid terhadap produktivitas dan kolaborasi tim pada perusahaan yang telah menerapkan model kerja menggabungkan kerja di kantor dan jarak jauh. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen kerja hybrid terhadap produktivitas karyawan serta kolaborasi tim, sekaligus mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat implementasinya. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei, didukung analisis kualitatif berupa studi literatur, dengan salah satu studi menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) melalui SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja hybrid dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan hingga 82,4% apabila didukung manajemen yang tepat dan teknologi yang memadai. Namun, tantangan seperti komunikasi yang tidak efektif, isolasi sosial, ketidakseimbangan akses informasi, dan kesulitan pengawasan kinerja perlu diatasi. Manajemen disarankan melakukan check-in rutin, memanfaatkan teknologi kolaborasi, menetapkan ekspektasi serta target kerja yang jelas, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan agar kohesi tim tetap terjaga dalam model kerja hybrid.

**Kata kunci:** Kerja Hybrid, Manajemen Kerja, Produktivitas Karyawan, Kolaborasi Tim, Komunikasi, Teknologi Kolaborasi

### ABSTRACT (Bahasa Inggris)

This study examines the impact of hybrid work management on employee productivity and team collaboration in organizations implementing a work model that combines on-site (office) and remote work. The research aims to analyze how hybrid work management affects employee productivity and team collaboration, while also identifying supporting and inhibiting factors in its implementation. The study uses a quantitative approach through surveys, complemented by qualitative analysis from literature review. One supporting study applies Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS. The findings indicate that hybrid work can significantly improve productivity—up to 82.4%—when backed by appropriate management practices and adequate technology. However, several challenges need to be addressed, including ineffective communication, social isolation, unequal access to information, and difficulties in monitoring performance. The study suggests that managers should conduct routine check-ins, leverage collaboration technologies, set clear expectations and work targets, and prioritize employee well-being to maintain team cohesion in hybrid working arrangements.

**Keywords:** Hybrid Work, Work Management, Employee Productivity, Team Collaboration, Communication

**History Article:** Submitted 1 January 2021 | Revised 28 February 2021 | Accepted 10 March 2021

**How to Cite:** Provide intext citation in APA style, e.g. (Harris, 2001).

## 1. PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, penerapan sistem kerja hybrid—sebuah model yang menggabungkan kerja di kantor dan kerja jarak jauh—telah menjadi tren utama di berbagai perusahaan, khususnya pasca pandemi COVID-19. Perubahan paradigma ini tidak hanya membawa fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan tempat bekerja, tetapi juga menimbulkan tantangan baru dalam hal produktivitas dan kolaborasi tim. Artikel ini mengkaji dampak manajemen kerja hybrid terhadap produktivitas dan kolaborasi tim, dengan menelusuri faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasinya. Melalui analisis komprehensif yang dilengkapi dengan data dan sumber pustaka terkait, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang mendalam mengenai bagaimana strategi manajemen dapat memaksimalkan keuntungan dari sistem kerja hybrid sekaligus mengatasi keterbatasannya.

Seiring dengan perkembangan teknologi yang mendukung kerja jarak jauh dan perubahan perilaku karyawan, kerja hybrid telah diterapkan oleh banyak perusahaan sebagai Upaya meningkatkan fleksibilitas serta menurunkan biaya operasional. Di satu sisi, model ini menawarkan peningkatan work-life balance dan produktivitas, dengan studi menunjukkan bahwa hybrid working berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Di sisi lain, terdapat pula tantangan seperti komunikasi yang kurang efektif, kolaborasi yang terganggu, isolasi sosial, dan kesulitan pengawasan kinerja yang memerlukan perhatian khusus dari pihak manajemen.

Tujuan penelitian ini adalah untuk Menganalisis pengaruh manajemen kerja hybrid terhadap produktivitas karyawan dan kolaborasi tim. Mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan hambatan implementasi kerja hybrid. Mengusulkan strategi manajemen yang efektif guna meningkatkan kinerja dan kohesi tim dalam sistem kerja hybrid.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Definisi dan Konsep Kerja Hybrid

Kerja hybrid merupakan sebuah model kerja yang menggabungkan elemen kerja di kantor dan kerja dari jarak jauh atau remote. Model ini memberikan karyawan fleksibilitas dalam menentukan tempat dan waktu bekerja, dimana sebagian waktu dihabiskan di kantor dan sisanya dapat dilakukan di luar kantor. Dalam konteks ini, terdapat dua jenis utama: Hybrid Fixed, dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan secara rutin, dan Hybrid Flex, yang memberikan kebebasan lebih besar dalam pengaturan waktu serta lokasi kerja.

### Produktivitas dalam Kerja Hybrid

Produktivitas karyawan dalam model hybrid menunjukkan peningkatan signifikan Ketika didukung oleh manajemen yang tepat dan infrastruktur kerja yang memadai. Penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja hybrid dapat menjelaskan varians produktivitas hingga 82,4% pada beberapa perusahaan yang telah mengimplementasikannya secara optimal. Faktor-faktor seperti pengaturan work-life balance turut berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara hybrid working dan produktivitas karyawan.

### Kolaborasi Tim dalam Kerja Hybrid

Meskipun memberikan fleksibilitas, kerja hybrid juga menimbulkan tantangan dalam hal kolaborasi dan komunikasi antar anggota tim. Minimnya interaksi tatap muka secara intens menyebabkan terjadinya kesulitan dalam pertukaran ide, koordinasi, dan pembentukan

budaya perusahaan yang kohesif. Studi literatur mengenai hybrid teamwork mengungkapkan bahwa dinamika kolaborasi dalam tim hybrid dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti konfigurasi geografis yang dinamis, penggunaan teknologi komunikasi, dan perbedaan pola interaksi antara karyawan yang bekerja secara langsung dengan yang remote.

### Peran Manajemen dalam Kerja Hybrid

Peran manajemen sangat krusial dalam mengatasi tantangan yang muncul dalam penerapan sistem kerja hybrid. Manajer harus mampu menyusun strategi komunikasi yang efektif, menetapkan harapan dan target kerja yang jelas, serta menggunakan alat manajemen proyek yang mendukung koordinasi tim di berbagai lokasi. Pendekatan strategis dalam manajemen tim hybrid, seperti melakukan check-in secara rutin dan memanfaatkan teknologi kolaborasi seperti Slack, Zoom, serta software HRIS, dapat membantu meminimalisir potensi masalah terkait isolasi, overworking, dan kesenjangan dalam pengawasan kinerja.

### 3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan karyawan di beberapa perusahaan yang telah menerapkan sistem kerja hybrid. Secara khusus, salah satu studi terkait telah mengumpulkan data dari 100 responden perusahaan rintisan di Jakarta dan menganalisis data melalui Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS. Selanjutnya, dikombinasikan dengan pendekatan kualitatif melalui analisis literatur dan studi pustaka yang mendalam, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai dampak manajemen kerja hybrid terhadap produktivitas dan kolaborasi tim.

**Tabel 1: Teknik Analisis Data dalam Penelitian**

Metode	Alat/Software	Sampel	Studi Pendukung
Kuantitatif	SmartPLS 4 (SEM)	100 karyawan	Pengaruh Hybrid Working 11
Kualitatif	Analisis Literatur	-	Studi terkait Hybrid Teamwork 7
Survei dan Wawancara	Kuesioner Terstruktur	61-100 karyawan	Pengaruh terhadap Produktivitas dan Kesejahteraan 10

*Tabel 1 menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian beserta alat analisis dan jumlah responden yang dilibatkan.*

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Dampak Kerja Hybrid terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil analisis, penerapan sistem kerja hybrid menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Data menunjukkan bahwa dengan adanya fleksibilitas dalam menetapkan waktu dan tempat kerja, karyawan cenderung lebih mampu mengelola waktu dan meningkatkan kinerja secara individual. Beberapa faktor yang mendukung peningkatan produktivitas antara lain:

- **Fleksibilitas dan Pengurangan Waktu Tempuh:** Karyawan mengalokasikan waktu yang lebih efisien karena tidak harus menempuh jarak ke kantor setiap hari.
- **Keseimbangan Work-Life:** Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mempengaruhi motivasi dan fokus karyawan pada tugas-tugas mereka.
- **Penggunaan Teknologi:** Implementasi perangkat lunak HRIS dan alat kolaborasi memfasilitasi pelacakan tugas dan komunikasi yang lebih baik antara karyawan yang berada di lokasi berbeda.

**Tabel 2: Perbandingan Faktor Pendukung dan Penghambat bagi Produktivitas dalam Kerja Hybrid**

<b>Faktor Pendukung</b>	<b>Faktor Penghambat</b>
Fleksibilitas waktu kerja	Komunikasi yang tidak efektif antara remote dan on-site
Pengurangan waktu dan biaya perjalanan	Isolasi sosial dan kurangnya interaksi tatap muka
Penerapan teknologi kolaborasi modern	Kesulitan dalam pengawasan dan pengukuran kinerja

Tabel 2 menyajikan perbandingan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat produktivitas dalam penerapan kerja hybrid, berdasarkan temuan penelitian dan literatur terkait.

### 5.2 Dampak Kerja Hybrid terhadap Kolaborasi Tim

Kolaborasi tim merupakan aspek penting yang turut terpengaruh oleh sistem kerja hybrid. Studi menunjukkan bahwa meskipun fleksibilitas dapat meningkatkan kemandirian karyawan, keberadaan tim yang tersebar dapat mengurangi intensitas interaksi personal dan spontanitas dalam diskusi.

Beberapa kendala utama dalam kolaborasi tim akibat kerja hybrid antara lain:

- **Minimnya Interaksi Tatap Muka:** Kurangnya pertemuan secara langsung menyebabkan

terbatasnya kesempatan brainstorming serta pertukaran ide secara natural.

- **Ketidakeimbangan Akses Informasi:** Karyawan remote seringkali merasa kurang mendapatkan informasi penting yang disampaikan secara informal di kantor.
- **Tantangan Teknologi Komunikasi:** Meskipun penggunaan alat digital telah membantu, perbedaan dalam penyampaian dan pemahaman pesan tetap menjadi hambatan.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, strategi yang disarankan meliputi:

- Menyelenggarakan pertemuan secara rutin, baik virtual maupun tatap muka, guna meningkatkan eksistensi komunikasi.
- Mengadopsi alat kolaborasi yang dapat diakses secara konsisten oleh seluruh anggota tim.
- Mendorong pengembangan budaya kerjasama yang inklusif dengan kegiatan team building baik secara daring maupun luring.

### 5.3 Strategi Manajemen Efektif untuk Meningkatkan Kinerja Hybrid

Manajemen yang efektif menjadi kunci utama dalam mengoptimalkan kedua aspek—produktifitas dan kolaborasi—pada sistem kerja hybrid. Beberapa strategi manajemen yang dapat diimplementasikan antara lain:

#### 1. Penetapan Ekspektasi dan Tujuan yang Jelas:

Menetapkan harapan, target, serta tanggung jawab yang spesifik untuk setiap anggota tim sangat penting dalam menghindari kebingungan dan menjaga fokus kerja.

#### 2. Pemanfaatan Alat Manajemen Proyek dan Teknologi Kolaborasi:

Penggunaan perangkat lunak manajemen proyek seperti Trello, Slack, dan platform HRIS (misalnya Mekari Talenta) membantu pelacakan progres, deadline, dan memungkinkan pelaporan yang transparan.

#### 3. Komunikasi Rutin dan Terstruktur:

Melakukan pertemuan rutin (check-in), rapat mingguan, dan diskusi informal seperti virtual coffee breaks dapat meningkatkan koordinasi dan mengurangi kesenjangan komunikasi.

#### 4. Fokus pada Hasil (Outcome-Based):

Manajemen yang baik tidak menilai kinerja berdasarkan jumlah jam kerja, tetapi berdasarkan pencapaian target dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan, sehingga mendorong otonomi dan inisiatif individu.

## 5. Perhatian terhadap Kesejahteraan Karyawan:

Mengingat potensi isolasi dan stres yang dihadapi karyawan remote, perusahaan perlu menyediakan dukungan kesejahteraan mental dan fasilitas untuk mendukung work-life balance.

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kerja hybrid memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas dan kolaborasi tim. Secara keseluruhan, temuan utama penelitian adalah sebagai berikut:

- Produktivitas Meningkat:

Fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan tempat bekerja serta adanya dukungan teknologi berkontribusi secara positif terhadap produktivitas karyawan.

- Kolaborasi Menghadapi Tantangan:

Minimnya interaksi tatap muka dan kendala komunikasi dapat menghambat pertukaran ide, namun strategi seperti pertemuan rutin dan penggunaan alat kolaborasi dapat mengurangi dampak negatif tersebut.

- Peran Strategis Manajemen:

Manajemen yang efektif dengan penetapan ekspektasi yang jelas, pemanfaatan teknologi, dan fokus pada hasil merupakan faktor kunci dalam mengoptimalkan kinerja tim hybrid.

- Pentingnya Dukungan Kesejahteraan:

Work-life balance menjadi mediator penting antara sistem kerja hybrid dan peningkatan produktivitas, sehingga pengelolaan kesejahteraan karyawan harus menjadi prioritas bersama.

## 6. REFERENSI

- Atan, A., Alam, M. M., Said, R. M., & Zamri, M. (2018). The impacts of environmental, social, and governance factors on firm performance: panel study of Malaysian companies.
- Gallup. (n.d.). The Advantages and Challenges of Hybrid Work.
- IDN Times. (n.d.). Cara Efektif Mengelola Tim dalam Sistem Kerja Hybrid.
- Hybrid Teamwork: What We Know and Where We Can Go From Here. (n.d.).
- Managing a Hybrid Team: Strategies, Tools, and Best Practices. (n.d.).
- Pratiwi, N., & Wahyudi, S. (2021). Pengaruh Hybrid Working Terhadap Produktivitas Kerja dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Sarjana Thesis, Universitas Brawijaya).
- Sutedi, D., & Husnan, S. (2020). Pengaruh positif CSR terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 14(1), 45-60.
- Situmorang, D., M et.al”Analysis Of Accounting Knowledge Behavior and Accounting Recording on Revenue with Cultural Behavior Moderating Variable” *Al-Mal: Journal Of Islamic Accounting and Finance [ONLINE]* Volume 05 Number 02 (Des 31, 2024)
- Situmorang, D. M. (2019). the Effect of Taxpayer Awareness and Fiskus Service on Performance of Tax Revenue With Taxpayer Compliance As Intervening Variables. *Management and Sustainable Development Journal*, 1(1), 26–37. <https://doi.org/10.46229/msdj.v1i1.98>