

## BAB V

### PENUTUPAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan pendekatan kualitatif yang berjudul “Analisis Pengelolaan *Hybrid Working Team* Pada Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia” maka peneliti mendapat beberapa kesimpulan :

- 1) Berdasarkan wawancara dengan karyawan Lemhannas, pengelolaan *hybrid working team* dinilai cukup efektif. Hal ini terlihat dari penerapan komunikasi terbuka, penggunaan teknologi kolaborasi, serta jadwal kerja yang *fleksibel* yang mampu meningkatkan produktivitas dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Manajemen yang fokus pada evaluasi kinerja berbasis hasil dan memberikan kepercayaan kepada karyawan juga berperan penting dalam menjaga motivasi dan pencapaian target. Secara keseluruhan, dengan pemetaan yang baik, pengelolaan *hybrid working team* dapat meningkatkan efisiensi kinerja perusahaan.
- 2) Manajemen pengelolaan *hybrid working team* di Lemhannas menunjukkan perkembangan yang positif dengan dukungan teknologi yang memadai dan peningkatan produktivitas karyawan. Namun, masih terdapat tantangan signifikan, terutama dalam menjaga komunikasi dan kolaborasi yang konsisten antara anggota tim yang

bekerja di kantor dan remote. Pengelolaan kinerja berbasis hasil juga perlu diperkuat agar karyawan merasa lebih dipercaya dan terhindar dari micromanagement. Untuk meningkatkan efektivitas manajemen hybrid, perusahaan perlu mengembangkan budaya kerja yang inklusif, memberikan pelatihan kepemimpinan khusus bagi manajer, serta memastikan keterlibatan dan kepercayaan setiap anggota tim. Dengan langkah tersebut, hybrid working dapat menjadi model kerja yang fleksibel, produktif, dan berkelanjutan.

- 3) Solusi utama untuk mengatasi hambatan dalam pengelolaan tim hybrid di Lemhannas adalah dengan menetapkan jadwal kerja yang terstruktur dan konsisten, guna memastikan koordinasi antara karyawan yang bekerja di kantor dan yang bekerja dari jarak jauh tetap berjalan efektif. Selain itu, penting untuk memastikan pembagian tugas yang adil dan akses yang setara bagi seluruh anggota tim. Komunikasi rutin melalui rapat harian atau mingguan juga menjadi kunci agar setiap anggota tim selalu terhubung dan memahami peran serta tanggung jawabnya. Penggunaan teknologi kolaborasi turut mendukung kelancaran koordinasi dan efektivitas kerja dalam tim hybrid.

## B. Implikasi

### 1. Implikasi Teoritis

Pada penelitian ini secara teoritis memiliki pendapat yang relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hastini, Chairael, Eka, & Fitri (2024), Rarung et al., (2022), Sutrisno et al., (2021) yang mengungkapkan bahwa pengelolaan hybrid working team penting untuk diterapkan untuk langkah awal dalam membangun semangat dan motivasi bekerja. Kurangnya pemahaman, pelatihan, dan manajemen dapat menyebabkan kendala dalam pengelolaan *hybrid working team*. Penelitian ini memberikan beberapa rekomendasi untuk kendala pengelolaan *hybrid working team*, yaitu dengan adanya pelatihan untuk karyawan yang kurang memahami apa itu WFH, penerapan budaya kerja, komunikasi yang baik dari pimpinan, dan penggunaan teknologi kolaborasi turut mendukung kelancaran koordinasi dan efektivitas kerja dalam tim hybrid. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa implikasi teoritis pada penelitian ini adalah pengelolaan *hybrid working team* pada Lembaga Ketahanan Nasional RI sangat penting di terapkan untuk menambahkan kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik dan loyalitas.

### 2. Implikasi Praktis

Pada hasil penelitian ini menyatakan bahwa karyawan Lembaga Ketahanan Nasional RI sudah menerapkan akan *pengelolaan hybrid*

*working team* dengan terlihat dari kemampuan perusahaan menyediakan infrastruktur teknologi yang memadai dan para karyawan telah beradaptasi akan *hybrid working*.

### C. Keterbatasan

Berdasarkan dalam proses melaksanakan penelitian ini, adanya keterbatasan yang mungkin dapat memengaruhi hasil penelitian, meliputi:

1. Penelitian tunjangan kesejahteraan karyawan ini diterapkan hanya di Lemhannas, belum seluruh Lembaga non kementerian atau kementerian untuk menerapkan *hybrid working*.
2. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian terkait pengelolaan *hybrid working team* di perusahaan swasta atau instansi pemerintah lainnya, sehingga akan menambah penegetahuan dan ilmu untuk karyawan.

### D. Rekomendasi

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, maka rekomendasi peneliti ini ditujukan kepada peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Disarankan untuk karyawan dibidang SDM atau Manajer dapat memantau manajemen pengelolaan *hybrid working team* di seluruh divis/departemen sudah berjalan baik dari segi SDM atau Sarana dan Prasanannya.
2. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian terkait pengelolaan *hybrid working team* di perusahaan swasta atau instansi pemerintah

lainnya, sehingga akan menambahkan hasil pengetahuan dan ilmu untuk karyawan.

