

**Analisis Penerapan Agile Workplace Dan Metode Objectives Key Results (OKR)  
Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Vanaya Cendekia Internasional  
Jakarta Selatan**

**Ading Sunarto, Diyan Saefurrohman**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
E-mail: dosen02153@unpam.ac.id , dyansaifurrohman@gmail.com

**ABSTRAK**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas dari hasil yang dilakukan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai kinerja yang baik, lingkungan kerja fisik (*Workplace*) dan *performance management system* yang digunakan di perusahaan sangat mempengaruhi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik (*Workplace*) dan metode *Objectives Key Results (OKR)* sebagai *performance management system* yang digunakan di PT Vanaya terhadap kinerja karyawan. Lokasi dan Informan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Vanaya Cendekia Internasional. Peneliti menggunakan metode kualitatif dengan interview/wawancara dan observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (*Workplace*) dan *Objectives Key Results (OKR)* tidak serta merta secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif serta *performance management system* yang tepat masih perlu dilengkapi dengan faktor lain yang bisa mendatangkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja *agile*; *Objectives key results*; kinerja karyawan.

**ABSTRACT**

*Employee performance is the result of the work of an employee which can be seen in terms of the quality and quantity of the results carried out in accordance with predetermined criteria in achieving goals. To achieve good performance, the physical work environment (workplace) and the performance management system used in the company are very influential. Therefore, this study aims to determine the effect of the physical work environment (Workplace) and the Objectives Key Results (OKR) method as a performance management system used at PT Vanaya on employee performance. Location and informants in this study are employees at PT. Vanaya Scholars International. Researchers used qualitative methods with interviews/interviews and observation. The results of this study indicate that the physical work environment (Workplace) and Objectives Key Results (OKR) do not necessarily significantly affect employee performance. A harmonious and conducive work environment and the right performance management system still need to be complemented by other factors that can have a positive influence on employee performance.*

**Keywords:** *Agile Work Environment; Objectives key result; , employee performance*

**PENDAHULUAN**

Perusahaan yang ingin tetap eksis di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat serta kondisi yang tidak menentu harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan yang diinginkan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menerapkan *Agile Workplace* dan metode *Objectives Key Results (OKR)*. *Agile Workplace* adalah suatu konsep pengaturan lingkungan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kreativitas, kolaborasi, dan produktivitas karyawan dengan menghilangkan hambatan dalam bekerja. Sedangkan metode OKR merupakan metode perencanaan dan pengukuran kinerja yang terfokus pada pencapaian tujuan spesifik yang diukur

dengan indikator kinerja yang jelas.

Dalam penelitian ini akan dibahas dua kondisi utama perusahaan dari sisi sumber daya manusia yang sangat penting dan menentukan tingkat kinerja karyawan, yaitu lingkungan kerja dengan penerapan *Agile Workplace* dan *Performance Management System* dengan metode *Objectives Key Results*. *Agile Workplace* dan *Objectives Key Results* menjadi dua *variable* yang sangat menjadi perhatian, dikarenakan sejak pandemi covid 19 melanda lingkungan kerja mengalami perubahan standar yang sangat drastis. Begitu juga dengan *Performance Management System*.

Fenomena ini juga yang dihadapi oleh PT Vanaya Cendekia Internasional, lokasi dimana penelitian ini dilakukan. PT VCI yang beralamat di Jl. Raya Ragunan No.1, Jati Padang, Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12540 ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultan transformasi organisasi yang dalam melaksanakan program-programnya menggunakan metode *brain-focused coaching* dan *neurotechnology*. Sudah sejak 15 tahun lalu PT VCI mendampingi klien-kliennya dari berbagai jenis industri dalam proses tranformasi organisasi dan di berbagai kondisi bisnis yan dihadapi; *survival*, *recovery*, *growth* dan *succession*. Dengan model bisnis seperti ini dan adanya covid 19, PT VCI cukup terdampak secara langsung dan sangat berpengaruh pada kinerja karyawannya.

Seiring dengan pandemi covid 19 yang sekarang sudah proses menuju endemi dan *new normal*, dilihat dari pencapaian kinerja karyawan PT VCI masih belum kembali ke *trend* seperti sebelum pandemi, padahal lingkungan kerja sudah disesuaikan dengan *trend* saat ini yaitu *Agile Workplace* yang akhir-akhir ini banyak diterapkan di perkantoran, dan penerapan metode *OKR (Objective Key Results)* yang lebih kekinian dan sesuai dengan kompetensi generasi digital. Oleh karena itu penulis memutuskan untuk meneliti kinerja karyawan dan variabel-variabel terkait yang paling banyak berubah 2 tahun terakhir selama pandemi, yaitu lingkungan kerja dengan konsep *Agile Workplace* dan metode OKR, yang diindikasi bisa mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan di PT Vanaya Cendekia Internasional.

**Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja Karyawan per Divisi Tahun 2022**

Divisi	Target OKR	Pencapaian OKR	Gap
Finance, Talent & System	100%	80%	-20%
Account Management	100%	67%	-33%
Product Management	100%	78%	-22%
Project Operation	100%	82%	-18%
Production and Facilities	100%	70%	-30%
Neurolab	100%	85%	-15%
Rata-rata		77%	-33%

Sumber : Data OKR: *Objectives and Key Results PT. Vanaya Cendekia Internasional 2023*

Dari tabel di atas terlihat bahwa kinerja karyawan di tiap divisi di PT VCI masih jauh dari target, padahal PT VCI sudah mendisain kantornya dengan sangat kekinian dengan konsep *Agile Workplace*. Dan tidak hanya itu, PT VCI juga sudah menerapkan metode OKR sebagai sistem *performance management* yang seharusnya sangat cocok diterapkan untuk karyawan yang sebagian besar termasuk generasi millennial.

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah kualitatif. Moleong (2017:1-3) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang berfokus pada penjelasan tentang fenomena sosial yang kompleks, serta memperhatikan konteks dan interpretasi individu terhadap fenomena tersebut. Penelitian kualitatif juga menggunakan teknik pengumpulan data yang fleksibel, seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen, serta menggunakan analisis yang holistik dan deskriptif.

### 2. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di PT Cendekia Internasional yang beralamat di Office Park 18 Jalan TB Simatupang Jakarta Selatan. Alasan peneliti melakukan di lokasi tersebut adalah karena PT Vanaya merupakan perusahaan yang bisa bertahan dari kondisi pandemi 2 tahun terakhir dengan melakukan strategi-strategi dalam penyesuaian lingkungan kerja pada saat pandemi dan perubahan pola kerja para karyawan yang sangat menuntut kompetensi yang mumpuni sehingga berpengaruh terhadap kinerja para karyawannya.

### 3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau sarana yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Menurut Bungin (2017:179), instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk memperoleh data yang akurat dan valid. Instrumen penelitian meliputi kuesioner, wawancara, observasi, dan tes. Sedang menurut Moleong (2017:205), instrumen penelitian adalah alat pengumpul data yang digunakan oleh peneliti dalam proses pengumpulan data. Instrumen penelitian ini terdiri dari kuesioner, pedoman wawancara, lembar observasi, dan tes.

### 4. Unit Analisis

Menurut Sugiyono (2017:152), unit analisis adalah satuan yang dipilih sebagai obyek analisis dalam penelitian. Unit analisis dapat berupa individu, kelompok, organisasi, atau dokumen. Pemilihan unit analisis harus didasarkan pada pertimbangan tentang keterkaitan antara unit analisis dengan fenomena yang diteliti dan relevansi dengan tujuan penelitian.

Berdasarkan definisi diatas, maka yang menjadi unit analisis individu adalah key informan dan informan, sedangkan yang menjadi unit analisis non individu adalah PT Vanaya Cendekia Internasional.

**Tabel 1.2**  
**Unit Analisis**

Masalah Penelitian	Unit Analisis		Data Relevan	Keterangan
	Fisik	Non Fisik		
<i>Agile Workplace</i> dan <i>Objectives Key Results</i>	Kantor PT Vanaya	<i>Key Informan</i> dan <i>Informan</i>	Wawancara Informan dan <i>Key Informan</i>	Lingkungan kerja berbasis <i>Agile Office (Agile Workplace)</i> dan Kompetensi dalam penerapan sistem OKR
Kinerja Karyawan	Kantor PT Vanaya	<i>Key Informan</i> dan <i>Informan</i>	Wawancara Informan dan <i>Key Informan</i>	Kinerja karyawan yang diukur dengan <i>performance appraisal</i>

Sumber : Dikembangkan oleh peneliti 2023

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* (pengambilan sampel yang disengaja) menurut Suyanto, B. (2015) 19(1), 1-13, adalah teknik pengambilan sampel dalam penelitian di mana peneliti secara sengaja memilih responden atau subjek yang dianggap memiliki informasi yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau memenuhi tujuan penelitian. Dalam teknik ini, sampel dipilih berdasarkan karakteristik tertentu seperti usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, atau pengalaman dalam bidang tertentu.

Dalam hasil penelitian ini, penulis akan menganalisa hasil studi kasus penelitian dan hasil wawancara dari beberapa *Informan* dan *Key Informan*, serta hasil observasi yang langsung dilakukan oleh peneliti di lokasi kantor Vanaya, yaitu di Grha Vanaya, Jl Raya Ragunan, Jakarta Selatan. Adapun hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Observasi Peneliti**

Waktu	Kegiatan	Hasil Observasi
Senin, 3 April 2023 09.00 - 12.00 WIB	Suasana kerja PT Vanaya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pada hari Senin peneliti melakukan observasi selama 3 jam di kantor PT Vanaya. Suasana kantor sangat terbuka hampir di semua lokasi, baik dari lokasi parkir, teras kantor dan ruang kantor.</li> <li>• Karyawan mulai berdatangan pada pukul 08.00 dan langsung melakukan absen finger, lalu duduk dimanapun mereka ingin duduk untuk bekerja dengan laptopnya.</li> <li>• Beberapa karyawan masuk ke ruang kantor seperti ruangan podcast, ruangan finance dan ruang neurolab.</li> <li>• Para karyawan langsung melakukan aktifitas pekerjaan masing-masing.</li> <li>• Beberapa karyawan duduk bebas dan diskusi antar divisi</li> <li>• Ruang meeting dipakai saat ada tamu dari luar atau meeting online</li> <li>• Hampir semua karyawan masih millennial dan generasi dibawahnya, suasana kerja sangat dinamis, banyak terjadi diskusi satu atau antar divisi dan semua dilakukan di ruang kantor yang terbuka dan bisa didengar semua karyawan</li> </ul>
Rabu, 5 April 2023 09.00 - 12.00 WIB	Suasana Project Online via Zoon	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Team <i>Project Operation</i> (PO) dan <i>Production &amp; Facilities</i> (PF) bersiap-siap untuk melakukan delivery project secara onile via zoom</li> <li>• <i>Equipment</i> yang dibutuhkan antara lain, laptop dan jaringan internet untuk team dan fasilitator</li> <li>• Team PO bertugas berkordinasi dengan fasilitator dan client/peserta serta menjadi <i>host project</i></li> <li>• Team PF bertugas mempersiapkan semua kebutuhan <i>project</i> dan dukungan tim PO saat pelaksanaan <i>project</i></li> <li>• Team PO dan PF berada di kantor Vanaya, sedang fasilitator dan client/peserta berada di lokasi masing-masing</li> <li>• Sistem kerja online seperti ini sangat diperlukan dukungan <i>device</i> dengan spesifikasi yang bagus dan jaringan internet yang lancar serta kondisi ruangan yang tenang.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suasana kerja yang sangat terbuka dan banyak diskusi kurang representatif untuk <i>project online</i>, sebaiknya disediakan ruangan khusus, laptop dan koneksi internet yang bisa digunakan untuk <i>project-project online</i> seperti ini.</li> </ul>
--	--	--

Sumber : Hasil Observasi Penelitian 2023

Berikut beberapa hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu key informan, sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Wawancara Key Informan**

Nama Key Infoman : Nita Puspitasari Jabatan : <i>Head of Finace, Talent &amp; System</i> Kode : <i>Key Informan 1 (KI-1)</i> Hari, Tanggal : Sabtu, 29 April 2023 Waktu : 07.30 - 08.00 WIB Lokasi : Online via Zoom			
No.	Peneliti	Informan	Kode
1	Apa yang Anda pahami tentang <i>Agile Workplace</i> ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kantor yang sengaja didesain agar tempat kerja lebih fleksibel sesuai dengan kebutuhan kerja saat ini dan setiap karyawan boleh bekerja di mana saja sesuai dengan kenyamanan masing-masing karyawan. Berbeda dengan kantor konvensional yang masih tersekat-sekat dan dengan meja yang ber'nama'</li> </ul>	A1
2	Mengapa dan untuk tujuan apa Anda mendesain kantor dengan konsep <i>Agile Workplace</i> ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dari pendekatan brain adalah jika kondisi meja kerja karyawan itu clean, maka karyawan tsb bisa bekerja dengan fokus dan kreatif. Semua karyawan bisa duduk dimanapun sesuai <i>mood</i> mereka masing-masing</li> <li>• Barang-barang pribadi (tas, atk, jaket, dll) diletakkan di locker masing-masing, sedang makanan dan minuman diletakkan di pantry</li> <li>• Karyawan lebih mudah kenal satu sama lain</li> <li>• Meniminalisir <i>silo</i> antar karyawan</li> <li>• Masing-masing karyawan tahu kesibukan rekan kerja</li> <li>• Suasana kerja lebih open dan kolaboratif</li> </ul>	A2
3	Apakah dampak positif dan negatif dari penerapan <i>Agile Workplace</i> yang Anda rasakan?	Positif: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Internal meeting bisa langsung dilakukan di manapun, tanpa harus di ruang meeting dan memudahkan berdiskusi</li> <li>• Karyawan baru lebih mudah kenal dan beradaptasi dengan team yang lain</li> <li>• Tidak mudah bosan, karena bebas bekerja di lokasi manapun sesuai mood</li> <li>• Apresiasi untuk karyawan dilakukan secara terbuka di depan semua karyawan</li> </ul> Negatif:	A3

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Susah menjaga “<i>confidentiality</i>” terutama untuk pekerjaan terkait data keuangan dan HR - sehingga saat mengerjakan pekerjaan terkait diatas harus dikerjakan di rumah (WFH)</li> <li>• Susah menjaga kerahasiaan ketika ada karyawan yang melakukan kesalahan dan perlu mendapat peringatan/teguras secara 4 mata baik oleh HR atau BOD</li> </ul>	
4	Apa yang perlu diperbaiki dalam penerapan <i>Agile Workplace</i> di Vanaya?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tetap perlu ada 1-2 ruangan yang <i>private</i></li> <li>• Jika ada meeting atau diskusi yang lebih serius dan confidential alangkah baiknya gunakan ruang meeting yang <i>private</i> sehingga tidak menjadi konsumsi semua karyawan</li> <li>• Koneksi WiFi yang kuat di setiap spot</li> </ul>	A4
5	Apa yang Anda pahami tentang OKR?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Objectives and Key Results</i> adalah metode untuk alat ukur <i>performance</i> karyawan dan perusahaan yang menerapkan <i>agile culture</i>.</li> <li>• <i>Objectives</i> adalah tujuan perusahaan dan <i>Key Results</i> adalah tolak ukur yang ditentukan bersama oleh karyawan dan manajemen</li> </ul>	A5
6	Mengapa dan untuk tujuan apa anda menerapkan metode OKR?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lebih mudah ter-<i>breakdown</i></li> <li>• Membantu <i>monitoring</i></li> <li>• Mendukung suasana kerja yang <i>agile environment (workplace &amp; working)</i></li> <li>• OKR adalah metode yang paling tepat untuk mendukung <i>agile culture</i>, justru penggunaan KPI tidak akan ‘nyambung’</li> <li>• KR sangat fleksibel dan bisa di-adjust secara periodik sesuai dengan perkembangan dan achievement perusahaan tanpa harus menunggu pergantian semester atau tahun</li> </ul>	A6
7	Apakah dampak positif dan negatif dari penerapan OKR yang Anda rasakan?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sebelumnya di Vanya menggunakan KPI dan sering tidak “nyambung” sehingga tidak sesuai antara aktivitas karyawan dengan goal perusahaan, dengan OKR lebih ‘nyambung’</li> <li>• Pekerjaan lebih terstruktur</li> <li>• Selama relevan dan membunmi dengan <i>role</i> dan kapasitas team, OKR ini tidak ada dampak negatifnya</li> </ul>	A7
8	Apa yang perlu diperbaiki dalam penerapan OKR di Vanaya?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerapan OKR di beberapa divisi masih kurang konsisten, terutama di divisi yang tidak ada leadernya</li> <li>• OKR harus dilengkapi dengan sistem <i>monitoring</i> dan pengukurannya</li> <li>• Perlu dibuatkan OKR per individu karyawan agar bisa dijadikan <i>performance appraisal</i> karyawan</li> </ul>	A8
9	Menurut anda apakah penerapan <i>Agile</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produktifitas karyawan semakin meningkat</li> </ul>	A9

	<i>Workplac</i> edan OKR secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Loyalitas karyawan meningkat, terlihat dari banyak karyawan yang bekerja sampai malam (<i>over time</i>)</li> <li>• Suasana kerja dan komunikasi lebih terbuka</li> </ul>	
10	Menurut anda selain <i>Agile Workplace</i> dan OKR, faktor apakah yang bisa meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jam kerja lebih fleksible, walaupun belum ada kebijakan khusus, selama karyawan report ke leader masing-masing maka diperkenankan WFA/WFH</li> <li>• Sistem HR perlu diperbaiki agar pembagian kerja dan produktifas karyawan lebih merata</li> <li>• Ada beberapa kebijakan HR yang perlu di-improve (tidak bisa dishare disini)</li> <li>• Acara <i>engagement team</i> dibuat dan direncanakan dengan baik dan rutin untuk menjaga mood semua karyawan dan <i>level engagement</i>-nya tetap terjaga</li> </ul>	A10

Sumber : Hasil wawancara penelitian 2023

**Tabel 1.5**  
**Hasil Wawancara Informan**

<p>Nama Infoman : Karien Revienne                  Jabatan : <i>Head of Vanaya Neurolab</i>                  Kode : <i>Head Informan 1 (HI-1)</i>                  Hari, Tanggal : Senin, 3 April 2023                  Waktu : 15.30 - 16.00 WIB                  Lokasi : Grha Vanaya</p>			
No.	Peneliti	Informan	Kode
1	Bagaimana pendapat Anda tentang <i>design</i> kantor Vanaya saat ini?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secara umum saat ini lebih mendukung untuk lebih produktif dan kolaboratif, banyak <i>open space</i> yang nyaman untuk bekerja</li> </ul>	B1
2	Apakah dampak positif dan negatif dari penerapan <i>Agile Workplace</i> yang Anda rasakan?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merasa lebih produktif dan secara personal lebih suka dan nyaman untuk bekerja di tempat yang <i>open space</i> terutama saat sedang mempelajari jurnal-jurnal ilmiah</li> </ul>	B2
3	Apa yang perlu diperbaiki dalam penerapan <i>Agile Workplace</i> di Vanaya?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jika semua wfo kantor terasa sangat penuh</li> <li>• Dibuat <i>empty space/quite room</i> dan <i>breakroom</i> untuk kebutuhan meeting dan diskusi yang lebih fokus</li> <li>• Ditambahkan <i>breastfeeding/nursing room</i> untuk karyawan perempuan yang mempunyai bayi</li> </ul>	B3
4	Bagaimana pendapat Anda tentang penerapan OKR sebagai PMS di Vanaya?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Di tahun ke-3 ini lebih nyaman dan lebih ter-measure walaupun sangat fleksibel dan cenderung berubah-ubah</li> </ul>	B4

5	Apakah dampak positif dan negatif dari penerapan OKR yang Anda rasakan?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tracking team lebih enak didukung dengan trello</li> <li>Responsibility team lebih terbangun</li> <li>Diskusi secukupnya dan semua terupdate di trello</li> </ul>	B5
6	Apa yang perlu diperbaiki dalam penerapan OKR di Vanaya?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reguler update dan kordinasi antar divisi perlu diaktifkan kembali</li> <li>Walupun OKR per divisi sudah termonitor tapi OKR perusahaan tidak terupdate dikarenakan <i>weekly</i> OKR jarang dilakukan</li> </ul>	B6
7	Menurut anda apakah penerapan <i>Agile Workplace</i> dan OKR secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja Anda dan team?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Secara pribadi dan team lebih produktif</li> <li>Secara team lebih arahnya lebih jelas</li> <li>Jika sedang banyak pekerjaan mudah untuk diprioritaskan yang relevan dengan OKR</li> </ul>	B7
8	Menurut anda selain <i>Agile Workplace</i> dan OKR, faktor apakah yang bisa meningkatkan kinerja Anda dan team lebih baik lagi?	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Hybrid</i> dan <i>flexible time and place</i> karena sebenarnya pekerjaan kita lebih seperti team kreatif/developer yang tidak harus ada di tempat kecuali saat dibutuhkan meeting offline</li> <li>Team lebih produktif dan fokus saat wfh</li> <li>Business proses/ Core Management System secara keseluruhan masih perlu di-clear kan</li> </ul>	B8

Sumber : Hasil wawancara penelitian 2023

<p>Nama Infoman : Suhendri                  Jabatan : Senior Staf                  Kode : Informan 1 (I-1)                  Hari, Tanggal : Rabu, 5 April 2023                  Waktu : 08.00 - 08.30 WIB                  Lokasi : Grha Vanaya</p>			
No.	Peneliti	Informan	Kode
1	Bagaimana pendapat Anda tentang <i>design</i> kantor Vanaya saat ini?	karang lebih nyaman dan lebih layak dikatakan sebagai kantor dengan design ruangan yang lebih terbuka sehingga lebih mudah untuk komunikasi antar team dan divisi	B1
2	Apakah dampak positif dan negatif dari penerapan <i>Agile Workplace</i> yang Anda rasakan?	Lingkungan kantor lebih bersih dan rapi dengan gudang terpisah jadi tidak mengganggu saat ada persiapan event	B2
3	Apa yang perlu diperbaiki dalam penerapan <i>Agile Workplace</i> di Vanaya?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perbaiki jaringan internet untuk mendukung kerja online</li> <li>Perbaiki device karyawan sesuai spec yang dibutuhkan</li> </ul>	B3
4	Bagaimana pendapat Anda tentang penerapan OKR sebagai PMS di Vanaya?	<ul style="list-style-type: none"> <li>OKR didukung dengan tools Trello sangat membantu <i>monitoring Objective</i> dan <i>action plan/to do list</i></li> </ul>	B4



5	Apakah dampak positif dan negatif dari penerapan OKR yang Anda rasakan?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terbantukan dari sisi detail activity saat pelaksanaan KR</li> </ul>	B5
6	Apa yang perlu diperbaiki dalam penerapan OKR di Vanaya?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saat ini penerapan OKR sudah cukup baik dan belum ada yang perlu diimprove</li> </ul>	B6
7	Menurut anda apakah penerapan <i>Agile Workplace</i> dan OKR secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja Anda?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kantor lebih aman dilengkapi dengan security dan OB</li> <li>• Support team bisa lebih fokus kerja, karena kondisi kantor sudah lebih representatif</li> </ul>	B7
8	Menurut anda selain <i>Agile Workplace</i> dan OKR, faktor apakah yang bisa meningkatkan kinerja Anda lebih baik lagi?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rutin diadakan outing sebagai bentuk team building dan engagement, refreshing dan satu sama lain lebih kenal dekat tidak sebatas hubungan kerja</li> <li>• Fasilitas dan <i>benefit</i> kerja luar kota (SPD)</li> </ul>	B8

Sumber : Hasil wawancara penelitian 2023

**Tabel 1.6**  
**Reduksi Data Informan**

<b>Informan</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Kode</b>
KI-1	Kantor yang sengaja didesain agar tempat kerja lebih fleksibel dan karyawan boleh bekerja di mana saja sesuai dengan kenyamanan masing-masing karyawan	A1
	Karyawan bisa bekerja dengan fokus, kreatif, open dan kolaboratif	A2
	Internal meeting bisa langsung dilakukan di manapun, Susah menjaga “ <i>confidentiality</i> ”	A3
	Tetap perlu ada 1-2 ruangan yang private	A4
	OKR adalah metode untuk alat ukur <i>performance</i> karyawan dan perusahaan yang menerapkan <i>agile culture</i>	A5
	Mendukung suasana kerja yang <i>agile environment (workplace &amp; working)</i>	A6
	Pekerjaan lebih terstruktur	A7
	Perlu dibuatkan OKR per individu karyawan	A8
	Produktifitas dan loyalitas karyawan semakin meningkat	A9
	Acara <i>engagement</i> team dibuat dan direncanakan dengan baik	A10
HI-1	Secara umum saat ini lebih mendukung untuk lebih produktif dan kolaboratif	B1
	Nyaman untuk bekerja di tempat yang <i>open space</i> terutama saat sedang mempelajari jurnal-jurnal ilmiah	B2
	Jika semua wfo kantor terasa sangat penuh	B3
	Lebih nyaman dan lebih ter- <i>measure</i>	B4
	Responsibility team lebih terbangun	B5
	Reguler update dan kordinasi antar divisi perlu diaktifkan kembali	B6
	Jika sedang banyak pekerjaan mudah untuk diprioritaskan yang relevan dengan OKR	B7
	Hybrid dan <i>flexible time and place</i>	B8

HI-2	Vanaya bertransformasi dari perusahaan yang sebelumnya berkantor di rumah menjadi perusahaan yang agile dan bisa bertahan di era pandemi	B1
	Kantor dipersiapkan untuk membuat karyawan nyaman saat full wfo	B2
	Menambahkan area <i>day care</i> dilengkapi dengan susternya	B3
	Speed lebih kencang untuk mengejar KR weekly dan monthly	B4
	Mudah untuk dimonitor dan direview	B5
	Konsistensi reivew OKR secara weekly	B6
	Memaksa dan melatih team untuk bisa lebih agile	B7
	Memperbaiki kordinasi dan komunikasi antar divisi dan <i>stakeholder</i>	B8
I-1	Lebih nyaman dan lebih layak dikatakan sebagai kantor	C1
	Lingkungan kantor lebih bersih dan rapi dengan gudang	C2
	Perbaiki jaringan internet untuk mendukung kerja online	C3
	OKR di- <i>support</i> dengan <i>tools</i> Trello	C4
	Terbantu dari sisi <i>detail activity</i> saat pelaksanaan KR	C5
	Penerapan OKR sudah cukup baik	C6
	Kantor lebih aman dilengkapi dengan security dan OB	C7
	Rutin diadakan outing sebagai bentuk team building dan engagement	C8
I-2	Kondisi saat ini cukup representatif	C1
	<i>Mood</i> bekerja lebih positif	C2
	Butuh jaringan internet khusus untuk digunakan oleh team Neurolab	C3
	Dengan OKR memberikan ruang kepada karyawan untuk menentukan cara-cara untuk mencapai Objective	C4
	Lebih <i>achievable</i> di dukung parameter-parameter	C5
	Harusnya diikuti dengan kebijakan agile working dengan WFH-WFO-WFA	C6
	Secara umum berdampak dan terlihat dari tiap team member yang semakin fokus ke KR masing-masing	C7
	Training knowledge tertentu dan kegiatan team building	C8
I-3	Kondisi kantor sekarang lebih terstruktur, ada pembagian ruangan yang proper	C1
	Komunikasi intens tidak dibatasi bilik-bilik	C2
	Bisa ditambahkan ruangan/bilik khusus yang kedap suara saat kita butuh telpon atau meeting online	C3
	OKR lebih <i>achievable</i> , karena diturunkan menjadi action-action yang bisa dimonitor <i>monthly-weekly-daily</i>	C4
	Belum banyak dampak positif yang dirasakan	C5
	Mengurangi <i>judgemental</i> individu atau divisi yang belum mencapai target	C6
	<i>Say thanks</i> ke perusahaan	C7
	Keterbukaan, Sistem dan konsistensi terhadap SOP yang diterapkan di perusahaan Setiap kebijakan disosialisasikan kepada semua karyawan	C8
I-4	Dulu sangat susah mencari parkir karena sempit. Tapi saat ini sudah sangat representatif	C1
	Sangat mendukung untuk kerja team	C2
	Jaringan internet yang baik, Ruang meeting perlu ditambah agar tidak terjadi noise	C3
	Vanaya sudah sangat tepat, karena bidang usahanya sangat dinamis	C4
	Langkah-langkah tergambar, lebih fokus, terukur dan terstruktur	C5
	Konsistensi dan disiplin karyawan	C6

	Sangat berdampak positif	C7
	Kebijakan untuk bekerja fleksibel	C8

Sumber : Data hasil olahan peneliti tahun 2023

**1. Analisis Penerapan Agile Workplace dan OKR**

Dari hasil observasi ditemukan bahwa secara fisik lingkungan kantor Vanaya walaupun secara tampak luar seperti rumah pada umumnya, akan tetapi ketika masuk ke dalam kantor maka akan terlihat interior dan layout kantor yang sangat kekinian. Dengan konsep agile office, fasilitas kantor Vanaya bisa dikatakan cukup lengkap terdiri dari 5 elemen penting agile workplace: *Open Spaces, Quite Zone, Breakout Spaces, Resources Area* dan *Touchdown Spaces*. Hanya saja dengan konsep tersebut akan cukup challenging jika ada momen-momen yang membutuhkan ketenangan seperti, kelas/meeting online, pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi, ketenangan dan kerahasiaan.

**2. Analisis Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (SWOT)**

Menurut Fredy Rangkuty (2015:20), penelitian menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal dalam analisis SWOT. Dari lingkungan Internal adalah *Strengths* (kekuatan) dan *Weaknesses* (kelemahan) sedangkan dari lingkungan eksternal adalah *Opportunities* (peluang) dan *Threats* (ancaman) yang dihadapi. Analisis SWOT selanjutnya akan membandingkan faktor lingkungan Internal terhadap lingkungan eksternal. Selanjutnya analisis SWOT dilakukan melalui serangkaian perhitungan yang dikenal dengan perhitungan IFAS (*internal factor analysis strategy*), EFAS (*external factor analysis strategy*) dan SFAS (*strategy factor analysis strategy*) dengan memperhitungkan nilai bobot dan rating.

**Tabel 1.7**  
**Tabel Analisis S.W.O.T**

IFAS ( <i>internal factor analysis strategy</i> )	STRENGTHS (S)	WEAKNESS (W)
	Tempat kerja fisik nyaman dan sangat representatif	Suasana kantor terlalu terbuka, sehingga kurang confidential
Sistem kerja fleksible dan tidak monoton	Karyawan muda, fresh graduate dan belum berpengalaman	
Suasana sangat kolaboratif & mendukung produktifitas	Pembagian tugas tidak merata	
<i>High Responsibility &amp; Mood</i> bekerja lebih positif	Jika full WFO kantor jadi terlalu penuh	
EFAS ( <i>external factor analysis strategy</i> )	Mudah untuk dimonitor dan direview	Jaringan internet lemah
OPPORTUNITY (O)	STRATEGI SO	STRATEGI WO
Sebagian besar karyawan millennial yang potensial	OKR per karyawan	<i>Hybrid</i> dan <i>flexible time and place</i>
Lingkungan kerja sangat dinamis	Peningkatan penguasaan product Knowledge karyawan	Kebijakan <i>agile working</i> dengan WFH-WFO-WFA
Vanaya dan <i>product</i> -nya sudah dikenal pasar	<i>Training knowledge</i> tertentu sesuai kebutuhan role karyawan	<i>Device</i> karyawan diperbaharui dengan spec yang support untuk kerja online
Product Vanaya pasti dibutuhkan di semua organisasi	Mengurangi <i>judgemental</i> individu atau divisi yang belum mencapai target	Perbaiki jaringan internet untuk mendukung kerja online
Banyak alumni Vanaya yang menduduki jabatan tinggi	Diperbanyak kegiatan promotion dan branding Vanaya	Meningkatkan soft kompetensi team agar bisa standar global
THREATS (T)	STRATEGI ST	STRATEGI WT
Noise dari luar kantor	Semua aturan dituangkan dalam sistem dan tertulis menjadi SOP	Bisa ditambahkan ruangan/bilik khusus yang kedap suara
Banyak <i>event</i> paralel di luar kota	Konsistensi dalam <i>monitoring</i> dan review OKR	Menambahkan area <i>day care</i>
Kekurangan karyawan	Pembagian kerja harus lebih merata	Memperbaiki kordinasi dan komunikasi antar divisi dan
Turn over karyawan dan potensi karyawan di <i>hijack</i> perusahaan lain tinggi	Setiap kebijakan disosialisasikan kepada semua karyawan	Ditambahkan fasilitas untuk refresh dan mengkalibrasi otak
Banyak pesaing Vanaya dengan <i>product/service</i> yang hampir sama	Acara <i>engagement</i> tim secara periodik	Kantor lebih aman dilengkapi dengan <i>security</i> dan OB

Sumber : Data diolah oleh peneliti tahun 2023

Untuk *strenght* dan *opportunity* rating 1 sampai 5 adalah cakupan dari sangat rendah sampai dengan sangat besar. Sedangkan untuk *weakness* dan *threat* rating 1 sampai 5 adalah cakupan dari sangat besar sampai dengan sangat kecil. Berikut tabel total skor masing-masing indikator:

**Tabel 1.8**  
**Total Skor Masing-masing Indikator**

INDIKATOR	KI1	HI1	HI2	I1	I2	I3	I4			
<b>STRENGTHS (S)</b>	1	2	3	4	5	6	7	Jumlah	Rating	Skor
Tempat kerja fisik nyaman dan sangat representatif	4	3	4	3	2	4	3	23	3,29	0,67
Sistem kerja fleksible dan tidak monoton	3	4	4	3	3	3	3	23	3,29	0,62
Suasana sangat kolaboratif & mendukung produktifitas	4	3	4	3	2	2	3	21	3,00	0,57
High Responsibility & Mood bekerja lebih positif	3	4	3	2	3	3	2	20	2,86	0,60
Mudah untuk dimonitor dan direview	3	3	4	3	4	4	3	24	3,43	0,70
<b>WEAKNESS (W)</b>								111	15,86	3,17
Suasana kantor terlalu terbuka, sehingga kurang confidential	2	2	3	2	1	3	2	15	2,14	0,42
Karyawan muda, fresh graduate dan belum berpengalaman	1	1	2	2	2	1	3	12	1,71	0,32
Pembagian tugas tidak merata	3	2	3	1	2	3	2	16	2,29	0,43
Jika full WFO kantor jadi terlalu penuh	2	2	2	2	3	2	2	15	2,14	0,46
Jaringan internet lemah	2	1	1	1	2	2	2	11	1,57	0,34
<b>OPPORTUNITY (O)</b>								69	9,8571	-1,97
Sebagian besar karyawan millenial yang potensial	3	3	3	3	4	3	4	23	3,29	0,66
Lingkungan kerja sangat dinamis	3	3	3	4	4	3	3	23	3,29	0,63
Vanaya dan product-nya sudah dikenal pasar	3	3	2	3	4	3	2	20	2,86	0,53
Product Vanaya pasti dibutuhkan di semua organisasi	4	3	3	4	3	3	3	23	3,29	0,68
Banyak alumni Vanaya yang menduduki jabatan tinggi	3	3	4	3	4	3	4	24	3,43	0,73
<b>THREATS (T)</b>								113	16,143	3,24
Noise dari luar kantor	2	2	3	2	3	2	3	17	2,43	0,48
Banyak event paralel di luar kota	2	3	1	1	2	2	2	13	1,86	0,36
Kekurangan karyawan	1	2	3	2	1	1	3	13	1,86	0,35
Turn over karyawan dan potensi karyawan di hijack perusahaan lain tinggi	2	3	2	3	2	3	2	17	2,43	0,53
Banyak pesaing Vanaya dengan product/service yang hampir sama	3	1	3	2	3	1	3	16	2,29	0,46
								76	10,857	-2,18
									X	1,20
									Y	1,06

Sumber : Data diolah oleh peneliti tahun 2023

Nilai Tertimbang *Strength* = 3,17

Nilai Tertimbang *Weakness* = 1,97

**Selisih Positif = 1,20**

Nilai Tertimbang *Opportunity* = 3,24

Nilai Tertimbang *Threat* = 2,18

**Selisih positif = 1,06**

Dari perhitungan nilai tertimbang tersebut, maka keputusan rencana strategi menurut analisis SWOT 4 kuadran dapat digambarkan sebagai berikut:

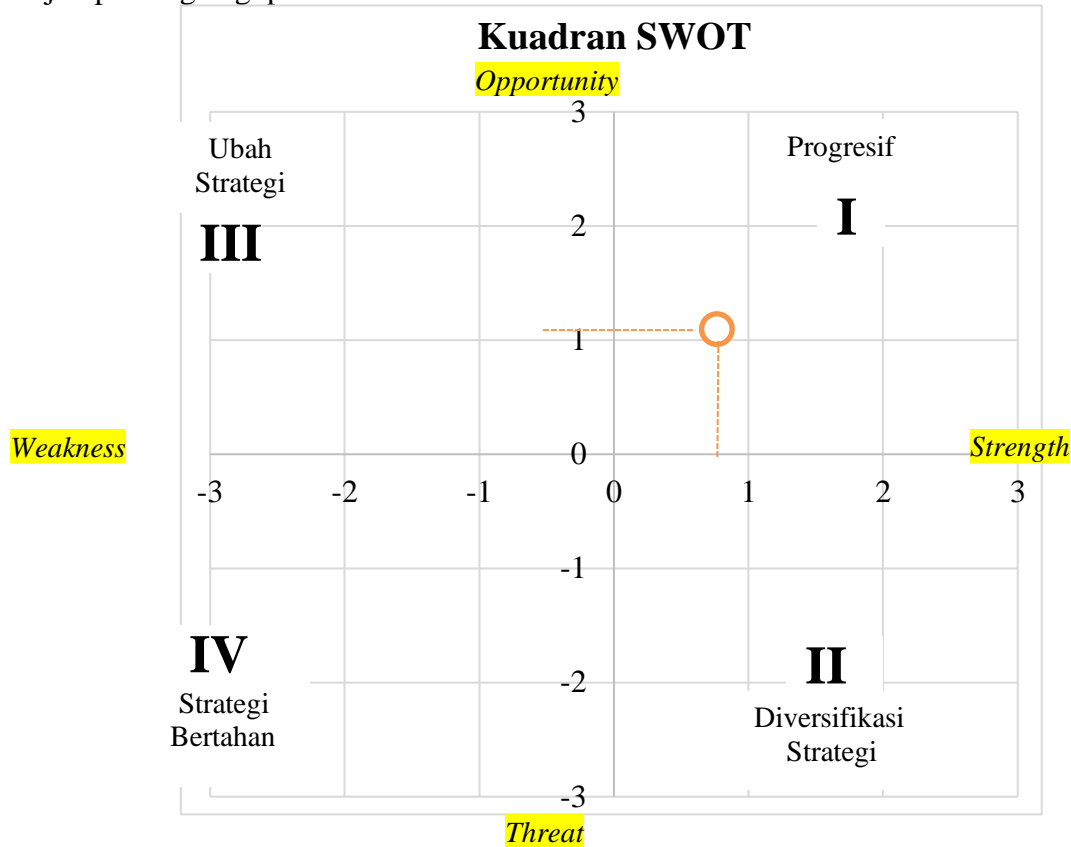
Kuadran I Posisi ini menandakan bahwa perusahaan atau organisasi Anda sedang ada dalam posisi yang kuat dan sudah *on the track*. Yang perlu Anda lakukan adalah melakukan ekspansi, memperbesar serta mempercepat pertumbuhan perusahaan.

Kuadran II Jika perusahaan Anda berada pada kolom ini, Anda patut waspada. Walaupun posisi perusahaan Anda sudah cukup bagus, tapi sejatinya Anda akan menghadapi tantangan ke depan. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah diversifikasi strategi dengan mencari peluang baru yang belum tersentuh sebelumnya.

Kuadran III Kuadran ini mencerminkan bahwa performa perusahaan berada dibawah rata-rata namun ada peluang yang masih terbuka. Dalam posisi ini, dibutuhkan keberanian untuk mengubah strategi yang selama ini dijalankan organisasi dikarenakan metode lama yang

kemungkinan besar sudah usang.

Kuadran IV Masuk pada kuadran ini membuktikan kondisi perusahaan sudah tidak lagi sesuai harapan. Dalam situasi sulit seperti ini, yang Anda butuhkan adalah bertahan sambil mempertahankan kinerja internal agar roda organisasi tetap berjalan. Jangan lupa untuk berani dan cepat dalam mengambil trobosan-trobosan baru agar yang tadinya merupakan ancaman dapat menjadipeluang bagi perusahaan.



penerapan ke-duanya karyawan merasa lebih nyaman bekerja dan menjadikan mereka lebih produktif dan kolaboratif sehingga secara kinerja menjadi lebih maksimal.

5. Masih banyak yang perlu diperbaiki agar penerapan *Agile Workplace* dan OKR agar kinerja karyawan menjadi lebih maksimal dan berdampak ke pertumbuhan bisnis PT Vanaya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Di Pt Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis–Jakarta Pusat). *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38.
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial: Metode Dan Teknik Penelitian Survey*. Prenada Media.
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Pt Global Edutek Solusindo Di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26
- Moleong, J. L. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Pt Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&Amp;D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407.
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada Pt. Duta Jaya Putra Persada Mining. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246-257.
- Sunarto, A. (2021). Kinerja Pegawai Berbasis Disiplin Dan Lingkungan Kerja: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Visionida*, 7(1), 1-13.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Visionet Data Internasional Cabang Karawaci. *Jurnal Semarak*, 4(2), 105-118.
- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 2(3), 241-250.
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Pegawai Berbasis Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pada Pt Victory Chingluh Indonesia Divisi Quality. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 92-101.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect Of Discipline And Physical Work Environment On Employee Productivity At Pt. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318-335.
- Sunarto, A. (2019). Hubungan Stress Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Jurnal Semarak*, 2(3), 1-9.
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2021, January). The Influence Of Visionary Leadership Style, Competency And Working Discipline On Teacher Performance: A Study At Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College. In *The 1st International Conference On Research In Social Sciences And Humanities (Icorsh 2020)* (Pp. 325-336). Atlantis Press.
- Sunarto, A. (2018). Hubungan Stres Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan Pt. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat Pada Divisi Credit Control. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 1(4), 361-370.
- Sunarto, A. (2021). Kinerja Pegawai Berbasis Pelatihan Dan Disiplin Kerja Pada Pt Usaha Gedung Mandiri Di Jakarta. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2), 61-72.
- Sunarto, A., & Frayoga, Y. (2022). Kinerja Berbasis Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pegawai Non Staf Pt. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan Dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat. *Jurnal Semarak*, 5(2), 81-103.