

THE INFLUENCE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE & HYBRID WORKPLACE MODE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY MEDIATED BY EMPLOYEE ENGAGEMENT AMONG WORKERS IN STARTUP COMPANIES IN JAKARTA

PENGARUH ARTIFICIAL INTELLIGENCE & HYBRID WORKPLACE MODE TERHADAP EMPLOYEE PRODUCTIVITY DIMEDIASI DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PEKERJA DI PERUSAHAAN STARTUP DI JAKARTA

Rezki Setya Widhi¹, B. Medina Nilasari²

Management Human Capital Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti

122012311042@std.trisakti.ac.id¹

ABSTRACT

Employee Productivity is one of the main factors of success in a company. To achieve maximum productivity, it is supported by Employee Engagement. The post-Covid pandemic has encouraged digital transformation in the application of Artificial Intelligence and completing work using a Hybrid Workplace Model. This study aims to explore how Artificial Intelligence and Hybrid Working Place Model influence Employee Productivity through Employee Engagement mediation. This study uses a quantitative approach measured using interval scale & Likert scale using the Structural Equation Modeling (SEM) method with the help of the AMOS application. There are 152 employee respondents who work at startups in Jakarta that implement a hybrid system. The results of this study show the influence of Artificial Intelligence on Employee Productivity mediated by Employee Engagement in full and there is an influence of Hybrid Workplace Model on Employee Productivity mediated by Employee Engagement.

Keywords: Artificial Intelligence, Employee Engagement, Employee Productivity, Hybrid Workplace Model.

ABSTRAK

Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor utama keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Untuk mencapai produktivitas yang maksimal, diperlukan dukungan dari Employee Engagement (keterikatan karyawan). Pasca pandemi Covid-19, transformasi digital semakin berkembang dengan penerapan Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence) serta penyelesaian pekerjaan menggunakan Model Tempat Kerja Hibrida (Hybrid Workplace Model). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana pengaruh Kecerdasan Buatan dan Model Tempat Kerja Hibrida terhadap Produktivitas Karyawan melalui mediasi Employee Engagement. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang diukur dengan skala interval dan skala Likert, serta dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan aplikasi AMOS. Terdapat 152 responden karyawan yang bekerja di perusahaan startup di Jakarta yang menerapkan sistem kerja hibrida. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Buatan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dengan mediasi penuh oleh Employee Engagement. Selain itu, Model Tempat Kerja Hibrida juga berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dengan mediasi oleh Employee Engagement.

Kata Kunci: Kecerdasan Buatan, Keterlibatan Karyawan, Produktivitas Karyawan, Model Tempat Kerja Hibrida.

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan atau *Employee Productivity* merupakan salah satu faktor utama keberhasilan dalam suatu perusahaan. Produktivitas karyawan meliputi kinerja karyawan, tanggung jawab karyawan hingga visi dan misi yang karyawan telah capai dan diterapkan dalam pekerjaan secara baik (Sari et al., 2024). Untuk mencapai

produktivitas yang maximal, perusahaan perlu memahami beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas karyawan, salah satunya adalah keterikatan karyawan atau *Employee Engagement*. Terdapat hubungan yang positif antara tingkat keterlibatan karyawan dengan produktivitas, dimana karyawan yang memiliki keterlibatan dalam perusahaan cenderung memiliki kinerja yang lebih

baik dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan (J., 2014). Menurut Gallup (2020), perusahaan yang memiliki keterlibatan karyawan yang tinggi akan mengalami peningkatan produktivitas hingga 21% dan profitabilitas hingga 22 %.

Dalam era digital ini untuk meningkatkan keterikatan karyawan dapat menggunakan *Artificial Intelligence* untuk membantu karyawan dalam memahami tujuan mereka dalam pekerjaan sekaligus dapat meningkatkan kinerja (Huang & Rust, 2018). *Artificial Intelligence* memungkinkan perusahaan dalam meningkatkan *Employee Engagement* dengan beberapa cara seperti membantu dalam menganalisa data, umpan balik secara real time dan interaksi dengan teknologi seperti chatbot atau asisten virtual. Perusahaan dapat mempergunakan *Artificial Intelligence* dalam memantau dan menganalisis tingkat keterlibatan karyawan (Sari et al., 2020). Dengan kecanggihan teknologi ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong kolaborasi, komunikasi dan inovasi karyawan (Alex, 2023).

Pasca pandemi COVID-19 mendorong transformasi digital yang mempengaruhi perusahaan dalam menerapkan teknologi *Artificial Intelligence* yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta *Hybrid Workplace Model* yang mana dalam kondisi ini mengabungkan kerja jarak jauh tanpa adanya kehadiran secara fisik di tempat kerja. Terdapat 85% pemimpin di kawasan asia pasifik *Artificial Intelligence* dapat membantu karyawan mereka menjadi produktif dalam pekerjaan (Bureau, 2024). Dengan demikian adanya hubungan antara meningkatnya keterlibatan karyawan dan produktivitas juga meningkat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksklore bagaimana pengaruh *Artificial Intelligence* dan *Hybrid Workplace Model* terhadap *Employee Productivity* dengan mediasi *Employee Engagement*. Hal ini dikarenakan belum adanya penelitian terdahulu yang mengkaji variable ini pada pekerja khususnya di Jakarta yang menerapkan system *hybrid*. Penerapan *Artificial Intelligence* dalam perusahaan mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dengan mengurangi beban kerja dan dapat mengefisiensi pekerjaan operasional (Malik, 2024). Keterlibatan karyawan terbukti menjadi mediator yang berpengaruh signifikan dalam *Hybrid Workplace Model* dan *Employee Productivity*. Model kerja ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terhubung dan kolaboratif serta dapat meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan (Kumari et al., 2025).

KAJIAN TEORI

Artificial Intelligence (AI)

Artificial Intelligence dapat dipahami sebagai penerapan teknologi untuk meniru kapasitas kognitif manusia dalam mencapai tujuan secara mandiri dengan mempertimbangkan keterbatasan (Gusti et al., 2024). AI dapat diartikan penggunaan perangkat teknologi yang bertujuan untuk memproduksi kemampuan kognitif manusia untuk mencapai tujuan secara mandiri dengan mempertimbangkan kendala (Wijayati et al., 2022). AI dapat disimpulkan sebagai teknologi yang dirancang meniru kemampuan kognitif manusia yang mampu menyelesaikan tugas secara mandiri namun tetap mempertimbangkan berbagai kendala atau keterbatasan informasi.

Hybrid Workplace Model (HWM)

Hybrid Workplace Model mengacu pada bekerja dari tempat kerja yang fleksibel daripada kantor fisik. (Kumari et al., 2025) *Hybrid Workplace Model* mengacu pada pengaturan kerja yang menggabungkan sistem kantor on site dan bekerja secara remote dengan memiliki konsep yang diadopsi menjadi bekerja secara jarak jauh (*telework*) dan kerja fleksibel (*flexible work*) (Naqshbandi et al., 2024). Dapat disimpulkan bahwa *Hybrid Workplace Model* merupakan model kerja yang menggabungkan fleksibilitas bekerja dikantor fisik onsite atau bekerja secara jarak jauh remote.

Employee Engagement (EE)

Karyawan yang merasa terikat dengan perusahaannya akan merasa antusias dengan pekerjaannya sehingga akan mengambil tindakan positif demi reputasi dan kepentingan organisasi serta memiliki sikap positif terhadap organisasi dan nilai-nilainya (Sari et al., 2020). *Employee Engagement* juga dapat diartikan sebagai kondisi keterikatan dan rasa antusias terhadap pekerjaan yang membuat karyawan ingin berkontribusi lebih tinggi dan banyak bagi perusahaan (Ulfah & Nilasari, 2023) Kesimpulan dari *Employee Engagement* adalah keadaan psikologis karyawan yang positif terhadap pekerjaan ditandai dengan memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan cenderung merasa antusias, memiliki hubungan yang dalam dengan organisasi, dan mengambil tindakan positif untuk mendukung reputasi dan tujuan organisasi.

Employee Productivity (EP)

Employee Productivity kondisi dimana karyawan mampu menghasilkan kuantitas yang timbul dari perilaku kinerja sesuai dengan elemen kontekstual dan peluang eksternal (Bashir et al., 2024). Produktivitas

karyawan merupakan capaian karyawan yang diukur dengan membandingkan antara jumlah barang yang dihasilkan dan kualitas hasil kerja (Esthi, 2020). Kesimpulan dari *employee productivity* adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan output kerja yang sesuai dengan standart baik secara kuantitas ataupun kualitas

Pengembangan Hipotesis

Penelitian yang dilakukan (Gusti et al., 2024) memiliki hasil bahwa AI berdampak signifikan dalam produktivitas karyawan perbankan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Wijayati et al., 2022) menyatakan bahwa AI memiliki dampak positif signifikan dengan *Employee Engagement*. Selain itu (Ranganath et al., 2024) dalam penelitiannya menyatakan AI memiliki dampak dalam produktivitas karyawan india dalam industri perbankan.

H1: Pengaruh *Artificial Intelligence* terhadap *Employee Productivity*.

Penelitian yang (Gusti et al., 2024) memiliki hasil bahwa AI berdampak signifikan dalam produktivitas karyawan perbankan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Wijayati et al., 2022) menyatakan bahwa AI memiliki dampak positif signifikan dengan *Employee Engagement*. Selain itu (Divya et al., 2024) AI secara langsung mempengaruhi keterlibatan karyawan.

H2: Pengaruh *Artificial Intelligence* terhadap *Employee Engagement*.

Dalam penelitian (Kumari et al., 2025) menghasilkan *Hybrid Workplace Model* berpengaruh positif terhadap *Employee Productivity*. Penelitian lain juga menyatakan *Hybrid Workplace Model* memiliki pengaruh positif (Jindain & Gilitwala, 2024). Selain itu Za'ra et al (2024) *Hybrid Workplace Model*

berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

H3: Pengaruh *Hybrid Workplace Model* terhadap *Employee Productivity*.

Dalam penelitian (Kumari et al., 2025) menghasilkan *Hybrid Workplace Model* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. *Hybrid Workplace Model* memiliki hubungan positif dengan *Employee Engagement* dalam penelitian (Naqshbandi et al., 2024) Selain itu (Jindain & Gilitwala, 2024) *Hybrid Workplace Model* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*.

H4: Pengaruh *Hybrid Workplace Model* terhadap *Employee Engagement*.

Karyawan yang memiliki keterikatan cenderung memiliki produktivitas yang tinggi dalam penelitian (Sari et al., 2024). (Gusti et al., 2024) menyatakan semakin karyawan yang memiliki engagement yang tinggi maka semakin tinggi juga produktivitasnya. (Ulfah & Nilasari, 2023) juga menyatakan bahwa *Employee Engagement* secara positif mempengaruhi *Employee Productivity*.

H5: Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Productivity*.

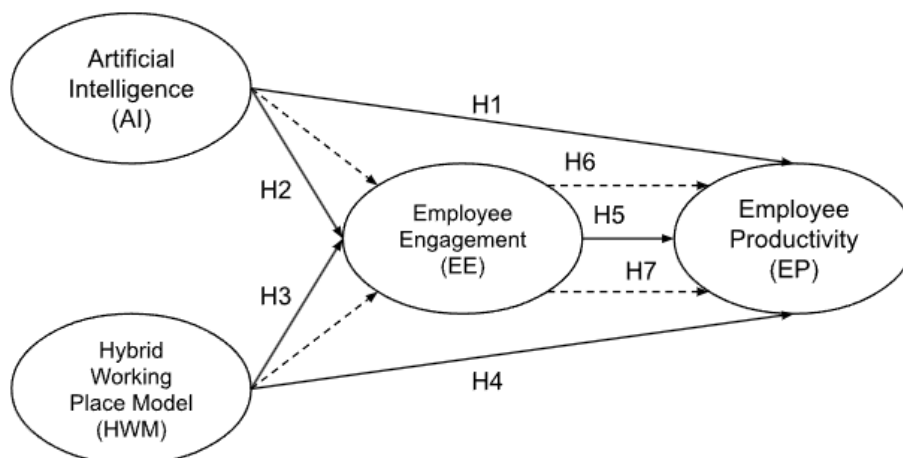
(Wijayati et al., 2022) menyatakan terdapat hubungan positif signifikan antara AI dengan *Employee Productivity*

dan *Employee Engagement*. (Gusti et al., 2024) menyatakan hubungan AI dengan produktivitas didukung dengan mediasi *Employee Engagement*. (Kumari et al., 2025) juga menyatakan bahwa AI memiliki dampak positif dan significant terhadap *Employee Engagement & Employee Productivity* dalam bidang perbankan.

H6: Pengaruh *Hybrid Workplace Model* terhadap *Employee Productivity* dimediasi dengan *Employee Engagement*.

(Jindain & Gilitwala, 2024) dalam penelitiannya menyatakan *Hybrid Workplace Model* dan *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Productivity*. (Kumari et al., 2025) menyatakan Hybrid workplace memiliki efek langsung pada employee productivity dengan *Employee Engagement* sebagai mediator yang memiliki efek significant. Penelitian yang dilakukan (Naqshbandi et al., 2024). H7: Pengaruh Artificial Intelligence terhadap *Employee Productivity* dimediasi dengan *Employee Engagement*.

Berdasarkan konsep penelitian yang telah dibahas dan hipotesis yang tersusun, maka model kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penajian data berupa angka statistik dengan mengumpulkan data dengan penyebaran kuesioner sebanyak 14 aitem soal dengan 152 responden sesuai dengan kriteria pekerja di perusahaan startup di Jakarta yang merapkan hybrid. Data yang telah terkumpul akan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Method (SEM) dan kuesioner

data yang dianalisis menggunakan AMOS 24. Responden penelitian ini terdapat 79 responden perempuan dan 73 responden laki-laki. Usia responden di dominasi 20-30 tahun sebanyak 81%, kurang dari 20 sebanyak 4% dan lebih dari 30 tahun sebanyak 15%. Masa kerja responden berkisar 1-3 tahun sebanyak 51%, kurang dari 1 tahun sebanyak 13% dan lebih dari 3 tahun sebanyak 36%.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas & Statistik Tes Deskriptif

Variabel	Aitem	Factor	Conclusion	Cronbach	Mean	Std
Artificial Intelligence	AI1	0.794	Valid	0.823	4.31	.840
	AI2	0.556	Valid		4.26	.880
	AI3	0.708	Valid		4.23	1.013
	AI4	0.855	Valid		4.14	.973
Hybrid Workplace Model	HWM1	0.566	Valid	0.617	4.45	.726
	HWM2	0.545	Valid		4.22	.780
	HWM3	0.507	Valid		4.44	.716
	HWM4	0.543	Valid		4.36	.732
Employee Engagement	EE1	0.735	Valid	0.798	4.30	.899
	EE2	0.713	Valid		4.43	.777
	EE3	0.747	Valid		4.28	.841
Employee Productivity	EP1	0.669	Valid	0.626	4.24	.869
	EP2	0.451	Valid		4.38	.762
	EP3	0.545	Valid		4.51	.661

Setelah data penelitian terkumpul dan memenuhi kriteria yang dibutuhkan, langkah selanjutnya adalah menguji instrumen penelitian. Proses pengujian instrumen mengevaluasi validitas dan reliabilitas. Validitas memastikan bahwa indikator pernyataan dapat mengukur variabel yang dimaksud secara akurat, sedangkan reliabilitas menentukan apakah indikator menghasilkan hasil

yang konsisten dan akurat (Hair et al., 2020). Semua variabel (AI, HWM, EE, EP) memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, menunjukkan bahwa kuesioner reliabel untuk mengukur setiap konstruk. Semua indikator memiliki nilai factor loading di atas 0,45 menunjukkan bahwa semua indikator valid untuk digunakan.

Tabel 2. Hasil Goodness Of Fit Test

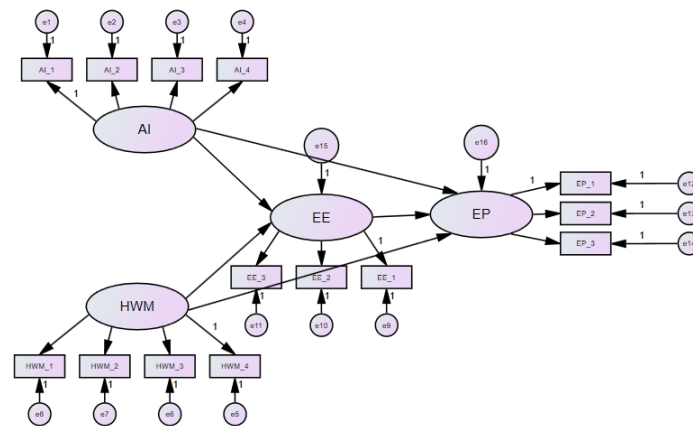
Measurement Type	Measurement	Fit Model Descision	Processed	Decision
Absolute fit measures	<i>Chi-square</i>	<i>Low chi-square</i>	191.589	
	<i>p-value Chi Square</i>	≥ 0.05	0.000	Poor Fit
	GFI	≥ 0.90	0.858	Marginal Fit
	RMSEA	0.03-0.08	0.105	Poor Fit
	RMR	$\leq 0,05$	0.087	Poor Fit
Incremental fit measures	TLI	$\geq 0,90$	0.790	Poor Fit
	NFI	$\geq 0,90$	0.763	Poor Fit
	CFI	$\geq 0,90$	0.833	Marginal Fit
	CMIN/DF	Between 1 to 5	2.661	Model Fit

Parsimonious fit measure	AIC	Approaching the Saturated value compared to the independent.	257.589	Model Fit
---------------------------------	-----	--	---------	-----------

Sumber: Peneliti

Beberapa model suitability indicators dipilih berdasarkan berbagai kriteria fit model testing, seperti yang ditampilkan pada Tabel 4. Berdasarkan hasil pengujian, dari 10 parameter yang diuji, 2 kriteria menunjukkan model fit yang baik, yaitu CMIN/DF dan AIC. Sementara itu, 2 kriteria menunjukkan

model fit yang cukup atau marginal, yaitu CFI dan GFI, sedangkan 5 kriteria lainnya, yaitu nilai p pada Chi-Square, menunjukkan model fit yang rendah. Berdasarkan hasil ini, pengujian hipotesis dapat dilakukan karena sebagian besar kriteria kesesuaian model telah terpenuhi.



Gambar 1. SEM Model

Penelitian ini menguji hipotesis menggunakan metode SEM (Structural Equation Modeling) dan data kuesioner dianalisis menggunakan AMOS 24, yang menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara *Artificial*

Intelligence, *Hybrid Workplace Model*, *Employee Engagement* dan *Employee Productivity* sesuai dengan panduan Hair et al., (2020).

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi	p-value	Kesimpulan
H1 AI→EP	0.181	0.049	Diterima
H2 AI→EE	0.396	0.000	Diterima
H3 HWM→EP	0.227	0.127	Tidak diterima
H4 HWM→EE	0.847	0.000	Diterima
H5 EE→EP	0.557	0.001	Diterima
H6 AI→EE→EP	0.397	0.010	Diterima
H7 HWM→EE→EP	0.510	0.006	Diterima

Sumber: Peneliti

Pada hasil uji hipotesis hasil p-value kurang dari 0.05 maka hipotesis diterima (Hair et al., 2019) dengan demikian pada penelitian ini hanya hipotesis 1 yang tidak diterima karna p-

value lebih dari 0.05 sedangkan hipotesis lainnya diterima karna kurang dari 0.05. Berdasarkan hasil uji hipotesis *Artificial Intelligence* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee*

Engagement dan Employee Productivity. Hybrid Workplace Model kurang memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Employee Productivity*, namun berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Selain itu *Employee Engagement* terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Employee Productivity* dan berperan sebagai mediasi yang signifikan antara *Artificial Intelligence* dan *Employee Productivity* serta antara *Hybrid Workplace Model* dan *Employee Productivity*. Dengan demikian, dapat disimpulkan *Employee Engagement* memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas, terutama dalam perusahaan yang menerapkan *Artificial Intelligence* dan *Hybrid Workplace Model*.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh *Artificial Intelligence* terhadap *Employee Productivity*

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Artificial Intelligence* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Productivity*, hal ini mengindikasikan bahwa penerapan *Artificial Intelligence* di perusahaan mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Dengan demikian H1 penelitian ini diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gusti et al. (2024) menyatakan bahwa *Artificial Intelligence* berdampak signifikan dengan *Employee Productivity*. *Artificial Intelligence* dapat membantu karyawan dalam pengolahan data, pengambilan keputusan dan penyelesaian tugas sehingga mampu meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas.

Pengaruh *Artificial Intelligence* terhadap *Employee Engagement*

Artificial Intelligence terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Engagement* dalam penelitian ini, dengan demikian H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan *Artificial Intelligence* dapat meningkatkan keterlibatan karyawan melalui efisiensi dan pengalaman kerja yang lebih baik. Teknologi ini membantu karyawan merasa lebih terhubung dengan tujuan perusahaan melalui analisis data yang akurat dan dukungan keputusan yang cepat. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijayati et al. (2022) menyatakan adanya pengaruh positif *Artificial Intelligence* terhadap *Employee Engagement*.

Pengaruh *Hybrid Workplace Model* terhadap *Employee Productivity*

Dalam penelitian ini pengaruh *Hybrid Workplace Model* terhadap *Employee Productivity* tidak signifikan secara langsung, yang menunjukkan bahwa kerja secara *hybrid* mungkin memerlukan beberapa faktor pendukung lain untuk mempengaruhi produktivitas, maka H3 dalam penelitian ini ditolak. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh O'Leary & Mortensen (2010) mendukung hipotesa tersebut yang menyatakan rekan kerja secara *virtual* terkadang kesulitan dalam berkomunikasi dan menjaga kepercayaan yang mana dapat berdampak negatif terhadap produktivitas.

Pengaruh *Hybrid Workplace Model* terhadap *Employee Engagement*

Secara signifikan *Hybrid Workplace Model* memiliki pengaruh dengan *Employee Engagement* sehingga H4 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menandakan bahwa *Hybrid Workplace Model* dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan memberikan

fleksibilitas dan kenyamanan dalam bekerja. Bekerja secara hybrid dapat emingkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif. Penelitian sebelumnya menyatakan hal yang sama bahwa *Hybrid Workplace Model* berpengaruh positif dengan *Employee Engagement* yang dilakukan oleh Naqshbandi et al. (2024).

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Productivity*

Penelitian ini membuktikan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Employee Productivity*, maka H5 pada diterima. Karyawan yang terlibat secara emosional dan merasa dihargai oleh perusahaan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dann memungkinkan melebihi ekspetasi management. Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ulfah & Nilasari, (2023) menyatakan *Employee Engagement* secara positif mempengaruhi *Employee Productivity*. *Employee Engagement* dalam penelitian ini memeiliki peran mediasi penting dalam peningkatan kinerja karyawan

Pengaruh *Artificial Intelligence* terhadap *Employee Productivity* dimediasi dengan *Employee Engagement*.

Employee Engagement secara signifikan memediasi hubungan antara *Artificial Intelligence* dan *Employee Engagement*, dengan demikian H6 penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dapat memperkuat hubungan antara *Artificial Intelligence* terhadap *Employee Productivity* sehingga peran penting *Employee Engagement* dalam menghubungkan teknologi dengan produktivitas.

Penelitian sebelumnya juga menyebutkan bahwa hubungan *Artificial Intelligence* dengan *Employee Productivity* didukung dengan mediasi *Employee Engagement* yang dilakukan oleh Gusti et al. (2024). *Artificial Intelligence* dapat mempermudah komunikasi, penyelesaian tugas dan menganalisa sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Pengaruh *Hybrid Workplace Model* terhadap *Employee Productivity* dimediasi dengan *Employee Engagement*

Penelitian ini menyatakan bahwa mediasi *Employee Engagement* memperkuat hubungan *Hybrid Workplace Model* dengan *Employee Productivity* sehingga H7 diterima. Ini mengindikasikan bahwa *Hybrid Workplace Model* dapat meningkatkan produktivitas dengan keterlibatan karyawan sebagai factor perantara. Temuan ini memberikan gambaran dalam memastikan keberhasilan penerapan model kerja modern dan produktvitas perlu didukung adanya kerlibatan emosional pada perusahaan. Penelitian sebelumnya memilki hasil *Hybrid Workplace Model* secara langsung mempengaruhi *Employee Productivity* dengan adanya *Employee Engagement* memperkuat hubungan positif Kumari et al. (2025). Namun terdapat tantangan untuk mengelola komunikasi jarak jauh secara efektif guna menciptakan kondisi yang kondusif untuk produktivitas dan kesejahteraan.

PENUTUP Kesimpulan

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penerapan *Artificial Intelligence* dan *Hybrid Workplace Model* dapat memberikan pengaruh positif pada *Employee Productivity* melalui peran mediasi *Employee Engagement*.

Artificial Intelligence secara langsung membantu meningkatkan efisiensi kerja dengan mendukung pengambilan keputusan dan mengurangi beban kerja. Sementara *Hybrid Workplace Model* memberikan fleksibilitas kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerja dan kehidupan karyawan. Namun, pengaruh langsung *Hybrid Workplace Model* terhadap *Employee Productivity* tidak signifikan, sehingga *Employee Engagement* menjadi elemen yang memperkuat pengaruhnya. *Employee Engagement* terbukti menjadi faktor kunci yang dapat meningkatkan motivasi, inovasi dan kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan. Dengan demikian, keterlibatan karyawan menjadi penghubung strategis yang perlu diprioritaskan untuk mencapai produktivitas yang optimal. Keterbatasan dalam penelitian ini hanya dilakukan hanya di Jakarta dan jumlah responden yang kurang maksimal, hendaknya untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan mix methods agar lebih dalam pemahaman pengaruh antar variabel

Saran untuk perusahaan untuk lebih memanfaatkan teknologi secara efektif untuk mendukung produktivitas dan keterikatan. Penerapan *Hybrid Workplace Model* perlu didukung juga oleh infrastruktur teknologi, komunikasi dan budaya organisasi. Pemerintah diharapkan merancang regulasi untuk kesejahteraan tenaga kerja. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi berbagai sektor perusahaan untuk memperkaya wawasan dalam pengelolaan sumber daya manusia di era digital. Dapat dipertimbangkan variabel *work-life balance* dan *organizational culture* untuk penelitian selanjutnya, hal ini dikarenakan semakin banyak pekerja generasi saat ini mempertimbangkan hal tersebut dalam memilih pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex. (2023, 25 Juni). How AI and Machine Learning Transforming Employee Engagement in 2023. Outsource IT Today. <https://outsourcetit.today/ai-transforming-employee-engagement/>
- Bashir, I., Qureshi, I. H., & Ilyas, Z. (2024). How does employee financial well-being influence employee productivity: a moderated mediating examination. *International Journal of Social Economics*, 51(10), 1226–1246. <https://doi.org/10.1108/IJSE-09-2023-0676>
- Bureau, BW Online. (2024, 22 Agustus). Hybrid Models Dominate, But Employee Engagement Remains Biggest Challenge: Zoom Survey. BW People. <https://bwpeople.in/article/hybrid-models-dominate-but-employee-engagement-remains-biggest-challenge-zoom-survey-530426>
- Divya, D., Jain, R., Chetty, P., Siwach, V., & Mathur, A. (2024). The mediating effect of leadership in artificial intelligence success for employee-engagement. *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/MD-01-2024-0213>
- Esthi, R. B. (2020). Strategi Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi dan New Normal Melalui Remote Working, Employee Productivity, dan Upskilling for Digital. *Jpm: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 22–24.
- Gallup (2020). State of the Global Workplace:2020 Report. Washington, DC. Gallup
- Gusti, M. A., Satrianto, A., Candrianto, Juniardi, E., & Fitra, H. (2024).

- Artificial Intelligence For Emrloyee Engagement And Rroductivity. *Problems and Perspectives in Management*, 22(3), 174–184. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(3\).2024.14](https://doi.org/10.21511/ppm.22(3).2024.14)
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* Eighth Edition. www.cengage.com/highered
- Hair, J. F., Page, M., & Brunsveld, N. (2020). *Essentials of Business Research Methods*; Fourth Edition..
- Huang, M. H., & Rust, R. T. (2018). Artificial Intelligence in Service. *Journal of Service Research*, 21(2), 155–172. <https://doi.org/10.1177/1094670517752459>
- J., A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Jindain, C., & Gilitwala, B. (2024). The factors impacting the intermediating variable of employee engagement toward employee performance in a hybrid working model. *Rajagiri Management Journal*, 18(2), 167–179. <https://doi.org/10.1108/ramj-08-2023-0237>
- Kumari, S., Shukla, B., & Mishra, P. (2025). Hybrid workplace, work engagement, performance and happiness: A model for optimizing productivity. *Multidisciplinary Reviews*, 8(1). <https://doi.org/10.31893/multirev.2025012>
- Malik, Azam (2024). A Study on the Relationship of Artificial Intelligence Applications in HR Process for Assessing Employee Engagement, Performance and Job Security. *International Review of Management and Marketing*, 14(5), 216-221. <https://doi.org/10.32479/irmm.16838>
- Naqshbandi, M. M., Kabir, I., Ishak, N. A., & Islam, M. Z. (2024). The future of work: work engagement and job performance in the hybrid workplace. *Learning Organization*, 31(1), 5–26. <https://doi.org/10.1108/TLO-08-2022-0097>
- O’leary, M. B., & Mortensen, M (2010). Go (Con)figure: How to enable the transformation of teams in the face of changing demands. *Organizational Dynamics* , 39(2), 161-170.
- Ranganath, I. V, J Rao, N. V, & Niharika, A. (2024). An Analysis Of Artificial Intelligence For Employee Engagement And Productivity. In *Library Progress International*, 44(3)
- Sari, R. E., Min, S., Purwoko, H., Furinto, A., & Tamara, D. (2020). Artificial Intelligence for a Better Employee Engagement. *International Research Journal of Business Studies*, 13(2), 173–188. <https://doi.org/10.21632/irjbs.13.2.173-188>
- Sari, Y., Ramadhan, R., & Studi Psikologi, P. (2024). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. X Kabupaten Landak*. 6(2).
- Ulfah, N. A. Nilasari, B. M. (2023). The Effect of Training and Employee Motivation on Employee Performance and Mediation by Employee Engagement at

Muslimah Fashion Umkm.
*Indonesian Journal of Economic
& Management Sciences*, 1(2),
143–158.

[https://doi.org/10.55927/ijems.v1
i2.3778](https://doi.org/10.55927/ijems.v1i2.3778)

Wijayati, D. T., Rahman, Z., Fahrullah,
A., Rahman, M. F. W., Arifah, I.
D. C., & Kautsar, A. (2022). A
study of artificial intelligence on
employee performance and work
engagement: the moderating role
of change leadership.
*International Journal of
Manpower*, 43(2), 486–512.
[https://doi.org/10.1108/IJM-07-
2021-0423](https://doi.org/10.1108/IJM-07-2021-0423)

<https://doi.org/10.53088/jikab.v2i1.31>
Syahputra, R. T. (2019). Pengaruh
Transparansi, Kompetensi
Perangkat Desa, Dan Partisipasi
Terhadap Akuntabilitas
Pengelolaan Dana Desa (Studi
Empiris pada Desa di Kabupaten
Purworejo).

<http://eprints.upnyk.ac.id/20504/>

Yunni, Y., Azlina, N., & Nurulita, S.
(2022). Effect Of Transparency,
Human Resources Competence,
Community Participation,
Government Internal Control
System, Village Apparatur
Commitment To Management
Village Fund: (Empirical Study
on Villages in Meranti Islands
District). *Terbuka Journal of
Economics and Business*, 3, 1–10.
[https://doi.org/10.33830/tjeb.v3i2
.3738](https://doi.org/10.33830/tjeb.v3i2.3738)