



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 22256-22260

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Transformasi Manajemen Agenda SDM Berbasis Integrasi Jadwal terhadap Employee Happiness

Achmad Khakami Fikri Mubarrok, G. Oka Warmana

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

khakamifikri@gmail.com, oka.warmana.mnj@upnjatim.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis transformasi manajemen agenda Sumber Daya Manusia (SDM) melalui penerapan integrasi jadwal serta membandingkan kondisi pengelolaan agenda kerja sebelum dan sesudah implementasi sistem kalender digital terintegrasi terhadap employee happiness di PT Lima Benua Koneksindo. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan komparatif, sedangkan data dikumpulkan melalui observasi partisipatif, wawancara semi-terstruktur, dan studi dokumentasi selama kegiatan magang berlangsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebelum penerapan sistem integrasi jadwal, informasi agenda kerja masih tersebar melalui berbagai media komunikasi sehingga koordinasi kerja kurang efektif dan karyawan mengalami kesulitan dalam menentukan prioritas pekerjaan. Setelah penerapan sistem kalender digital terintegrasi, pengelolaan agenda kerja menjadi lebih terstruktur, transparan, dan mudah diakses oleh seluruh pihak yang berkepentingan. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa sistem tersebut mampu meningkatkan efektivitas koordinasi, memperjelas penyampaian informasi, serta membantu karyawan dalam mengelola waktu kerja secara lebih terencana. Dengan demikian, transformasi manajemen agenda SDM berbasis integrasi jadwal memberikan dampak positif terhadap kenyamanan kerja dan mendukung peningkatan employee happiness melalui terciptanya kepastian informasi, koordinasi kerja yang lebih baik, dan pengelolaan agenda yang lebih efektif.

Kata kunci: Manajemen Agenda SDM, Integrasi Jadwal, Employee Happiness, Kalender Digital, Pendekatan Komparatif.

1. Latar Belakang

Di masa transformasi digital di kala ini, perkembangan industri Teknologi Informasi (IT) menuntut industri bergerak kilat dan adaptif demi memenuhi kebutuhan pasar yang dinamis (umum). Dalam menghadapi persaingan tersebut, aspek penentu keberhasilan industri bukan hanya terletak pada kecanggihan teknologi yang ditawarkan, melainkan pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengelolanya (Semi-Khusus). Sebagai salah satu penyedia pemecahan IT, PT Lima Benua Koneksindo sangat bergantung pada produktivitas dan kompetensi para karyawannya untuk melindungi kualitas layanan kepada klien. Firdaus et al. (2025). Menarik kalau optimalisasi employee experience lewat area kerja yang fleksibel serta terstruktur sanggup meningkatkan employee engagement, loyalitas, dan retensi karyawan.

Bersumber pada data empiris dari berbagai riset manajemen SDM terkini, pengelolaan agenda kerja memiliki korelasi yang sangat erat dengan kondisi psikologis tenaga kerja. Riset Yoevita serta Widjajanti (2022) menampilkan bahwa manajemen waktu serta pengelolaan SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; sebaliknya, buruknya pengaturan waktu bisa meningkatkan tekanan pikiran kerja karyawan. Sebaliknya, kegagalan organisasi dalam merumuskan tata kelola waktu dapat memicu kerugian internal. Studi pada setiap hari pemecahan Universitas Semarang mengonfirmasi bahwa hambatan pada manajemen waktu berbanding lurus dengan peningkatan tekanan mental kerja yang dialami oleh karyawan. Rizany et al. (2019) menarangkan bahwa pengelolaan penjadwalan kerja yang efisien, khususnya pada aspek organizing serta controlling schedule, berpengaruh signifikan terhadap kenaikan job satisfaction serta kenyamanan kerja pegawai. Gabungan realitas literatur ilmiah ini memantapkan urgensi dikerjakannya pembenahan agenda kerja terintegrasi guna mewujudkan kenyamanan kerja di zona industri IT.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana transformasi manajemen agenda SDM berbasis integrasi jadwal melalui implementasi Bitrix24 dilakukan di PT Lima Benua Koneksindo serta bagaimana dampaknya terhadap efektivitas pengelolaan agenda kerja dan employee happiness.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi sistem integrasi jadwal berbasis Bitrix24 dalam pengelolaan agenda kerja SDM serta mengidentifikasi dampaknya terhadap efektivitas koordinasi kerja dan employee happiness di PT Lima Benua Koneksindo.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan komparatif. Menurut Sugiyono (2023), penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam berdasarkan kondisi alamiah objek penelitian. Pendekatan komparatif digunakan untuk membandingkan kondisi pengelolaan agenda kerja sebelum dan sesudah penerapan sistem kalender digital terintegrasi guna mengetahui perubahan yang terjadi terhadap employee happiness di PT Lima Benua Koneksindo.

Metode pelaksanaan ini juga mengacu pada konsep manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2021), yang menyatakan bahwa pengorganisasian kerja yang sistematis merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas operasional dan kenyamanan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada perbandingan kondisi pengelolaan agenda kerja sebelum dan sesudah implementasi sistem integrasi jadwal sebagai upaya mendukung kesejahteraan karyawan.

2.1. Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Penelitian dilaksanakan selama periode magang, yaitu pada bulan Februari hingga Mei 2026 di PT Lima Benua Koneksindo. Kegiatan penelitian dilakukan secara langsung di lingkungan kerja perusahaan untuk memperoleh gambaran yang sesuai dengan kondisi aktual organisasi.

2.2. Sasaran dan Teknik Pengumpulan Data

Sasaran penelitian ini adalah karyawan dan pihak manajemen PT Lima Benua Koneksindo yang terlibat dalam proses pengelolaan agenda kerja dan koordinasi aktivitas operasional perusahaan. Pemilihan sasaran dilakukan karena mereka merupakan pihak yang secara langsung merasakan dampak dari sistem penjadwalan kerja yang diterapkan perusahaan.

Data dalam kegiatan ini dikumpulkan melalui beberapa teknik sebagai berikut:

1. Observasi Partisipatif: Observasi dilakukan selama kegiatan magang berlangsung dengan mengamati secara langsung proses pengelolaan agenda kerja sebelum dan sesudah penerapan sistem kalender digital terintegrasi. Melalui observasi ini, penulis dapat mengidentifikasi kondisi aktual, hambatan yang terjadi, serta perubahan yang muncul setelah implementasi sistem.
2. Wawancara Semi-Terstruktur: Wawancara dilakukan dengan beberapa karyawan dan pihak manajemen untuk memperoleh informasi mengenai efektivitas pengelolaan agenda kerja, kendala yang dihadapi, serta perubahan yang dirasakan setelah penerapan sistem integrasi jadwal.
3. Studi Dokumentasi: Studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah berbagai dokumen perusahaan yang berkaitan dengan pengelolaan agenda kerja, seperti jadwal kegiatan, notulen rapat, arsip administrasi, serta dokumen pendukung lainnya. Dokumentasi digunakan untuk memperkuat hasil observasi dan wawancara.

2.3 Tahapan Pelaksanaan

1. Tahap Identifikasi: Pada tahap ini dilakukan pengumpulan informasi awal melalui observasi partisipatif, wawancara semi-terstruktur, dan studi dokumentasi. Kegiatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi pengelolaan agenda kerja yang sedang berjalan, hambatan dalam koordinasi antarpegawai, serta permasalahan yang muncul akibat belum adanya sistem penjadwalan yang terintegrasi.
2. Tahap Implementasi: Berdasarkan hasil identifikasi, dilakukan penerapan sistem penjadwalan berbasis kalender digital terintegrasi (*shared calendar*) sebagai pusat informasi agenda kerja. Sistem

ini digunakan untuk mengelola berbagai kegiatan organisasi, seperti rapat, pelatihan, agenda proyek, serta kegiatan administrasi SDM agar dapat diakses oleh pihak yang berkepentingan secara lebih mudah dan terstruktur.

3. Tahap Evaluasi: Tahap evaluasi dilakukan melalui observasi lanjutan, wawancara dengan karyawan dan pihak manajemen, serta peninjauan dokumen agenda setelah implementasi sistem. Evaluasi bertujuan untuk mengetahui efektivitas penggunaan sistem penjadwalan terintegrasi dalam meningkatkan koordinasi kerja, mengurangi hambatan komunikasi, serta mendukung kenyamanan kerja karyawan.

2.4 Subjek Penelitian

Informan penelitian terdiri atas enam karyawan yang terlibat secara langsung dalam penggunaan Bitrix24 pada aktivitas kerja sehari-hari. Pemilihan informan dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan keterlibatan mereka dalam pengelolaan agenda kerja, koordinasi aktivitas, dan penggunaan fitur kalender terintegrasi. Informan dipilih karena memiliki pengalaman langsung terhadap perubahan sistem pengelolaan agenda kerja sebelum dan sesudah implementasi Bitrix24 di lingkungan perusahaan.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Kondisi Awal Pengelolaan Agenda Kerja Sebelum Implementasi Bitrix24

Berdasarkan hasil observasi selama kegiatan magang, pengelolaan agenda kerja di PT Lima Benua Koneksindo sebelum penggunaan aplikasi Bitrix24 masih dilakukan melalui beberapa media komunikasi yang berbeda. Informasi mengenai kegiatan perusahaan, pembagian tugas, koordinasi pekerjaan, dan perubahan agenda masih disampaikan melalui komunikasi langsung maupun aplikasi pesan instan.

Kondisi tersebut menyebabkan informasi pekerjaan belum tersimpan secara terpusat sehingga beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam mengetahui perkembangan agenda dan menentukan prioritas pekerjaan. Selain itu, koordinasi antarbagian membutuhkan waktu lebih lama karena informasi harus dikonfirmasi kembali kepada pihak terkait.

Hasil wawancara dengan karyawan menunjukkan bahwa sistem kerja yang belum terintegrasi dapat menyebabkan ketidakjelasan informasi, terutama ketika terjadi perubahan jadwal atau penyesuaian pekerjaan secara mendadak.

3.2 Implementasi Sistem Manajemen Kerja Berbasis Aplikasi Bitrix24 dalam Pengelolaan Agenda SDM

Sebagai upaya meningkatkan efektivitas pengelolaan agenda kerja, PT Lima Benua Koneksindo menerapkan aplikasi Bitrix24 sebagai sistem manajemen kerja terintegrasi. Aplikasi ini digunakan untuk mendukung pengelolaan agenda, koordinasi pekerjaan, pembagian tugas, komunikasi internal, serta penyimpanan informasi aktivitas kerja dalam satu platform.

Berdasarkan hasil pengamatan setelah implementasi Bitrix24, sistem ini membantu perusahaan dalam mengintegrasikan berbagai aktivitas kerja yang sebelumnya tersebar dalam beberapa media komunikasi. Karyawan dan pihak manajemen dapat mengakses informasi terkait tugas, agenda kegiatan, serta perkembangan pekerjaan secara lebih mudah dan terstruktur.

Penerapan Bitrix24 juga memberikan kemudahan dalam proses koordinasi karena setiap aktivitas kerja dapat terdokumentasi secara sistematis. Hal tersebut membantu karyawan dalam memahami tanggung jawab pekerjaan, mengatur prioritas tugas, dan mempersiapkan aktivitas kerja dengan lebih baik.

3.3 Analisis Perbandingan Sebelum dan Sesudah Implementasi Bitrix24

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, terdapat beberapa perubahan dalam pengelolaan agenda kerja setelah penerapan aplikasi Bitrix24.

Tabel 3.3 Perbandingan Pengelolaan Agenda Kerja Sebelum dan Sesudah Implementasi

Aspek	Sebelum Implementasi	Sesudah Implementasi
Pengelolaan agenda	Informasi kegiatan masih tersebar melalui berbagai media komunikasi	Agenda dan aktivitas kerja dikelola melalui satu sistem terintegrasi
Penyampaian informasi	Tidak selalu diterima secara bersamaan oleh seluruh pihak	Informasi lebih mudah diakses oleh pihak yang berkepentingan
Koordinasi pekerjaan	Membutuhkan komunikasi manual dan konfirmasi berulang	Lebih terstruktur melalui fitur kolaborasi Bitrix24
Pembagian tugas	Kurang terdokumentasi secara sistematis	Tugas dapat dikelola dan dipantau melalui sistem

Berdasarkan hasil perbandingan tersebut, penerapan Bitrix24 memberikan perubahan positif dalam pengelolaan agenda SDM. Sistem yang terintegrasi membantu perusahaan menciptakan alur kerja yang lebih transparan, meningkatkan efektivitas komunikasi, serta mengurangi hambatan koordinasi antarpegawai.

3.4 Dampak Implementasi Bitrix24 terhadap Employee Happiness

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan Bitrix24 memberikan dampak positif terhadap kenyamanan kerja karyawan. Dengan tersedianya informasi agenda, pembagian tugas, dan perkembangan pekerjaan dalam satu sistem, karyawan memiliki kepastian yang lebih baik dalam menjalankan aktivitas kerja.

Kemudahan akses terhadap informasi pekerjaan membantu karyawan dalam mengatur waktu, menentukan prioritas, dan mengurangi potensi tekanan akibat ketidakjelasan agenda. Kondisi tersebut mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih nyaman dan berkontribusi terhadap peningkatan employee happiness.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Bhoir dan Sinha (2024) yang menjelaskan bahwa praktik manajemen SDM yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif.

3.5 Observasi Implementasi Bitrix24

Berdasarkan hasil observasi selama pelaksanaan magang, implementasi Bitrix24 memberikan perubahan pada pola pengelolaan agenda kerja perusahaan. Sebelum implementasi sistem, agenda kerja dan informasi kegiatan masih tersebar pada berbagai media komunikasi sehingga proses koordinasi membutuhkan konfirmasi berulang. Setelah implementasi sistem, informasi kegiatan, pembagian tugas, dan jadwal kerja dapat diakses melalui satu platform yang sama sehingga mempermudah proses koordinasi antarpegawai.

Selain itu, penggunaan fitur kalender terintegrasi dan pengingat otomatis membantu karyawan dalam mengelola prioritas pekerjaan serta mengurangi risiko terlewatnya agenda penting. Monitoring aktivitas kerja juga menjadi lebih mudah dilakukan karena setiap tugas dan jadwal terdokumentasi secara sistematis dalam platform yang sama.

3.6 Analisis Hasil Berdasarkan Teori

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem integrasi jadwal memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas pengelolaan agenda kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Latos et al. (2024) yang menjelaskan bahwa sistem penjadwalan berbasis teknologi mampu meningkatkan koordinasi dan fleksibilitas kerja. Selain itu, penggunaan platform terintegrasi memungkinkan penyampaian informasi secara lebih cepat dan akurat sehingga mengurangi potensi miskomunikasi dalam organisasi.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa implementasi Bitrix24 mendukung transformasi digital SDM melalui pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan aktivitas kerja. Kondisi ini sesuai dengan pendapat Suwaji et al. (2024) yang menyatakan bahwa transformasi digital mampu meningkatkan efektivitas proses kerja dan kualitas koordinasi organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Lima Benua Koneksindo, dapat disimpulkan bahwa terdapat perubahan dalam pengelolaan agenda kerja sebelum dan sesudah penerapan aplikasi Bitrix24 sebagai sistem manajemen kerja terintegrasi. Sebelum implementasi Bitrix24, pengelolaan agenda dan koordinasi pekerjaan masih dilakukan melalui berbagai media komunikasi, sehingga informasi belum tersampaikan secara optimal dan proses koordinasi membutuhkan waktu lebih lama. Setelah penerapan Bitrix24, pengelolaan aktivitas kerja menjadi lebih terstruktur melalui sistem yang mampu mengintegrasikan agenda, pembagian tugas, komunikasi internal, dan dokumentasi pekerjaan dalam satu platform. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa penggunaan Bitrix24 membantu meningkatkan efektivitas koordinasi, memperjelas penyampaian informasi, serta mempermudah karyawan dalam mengatur prioritas pekerjaan. Dengan demikian, transformasi manajemen agenda SDM berbasis aplikasi Bitrix24 tidak hanya memberikan manfaat terhadap efektivitas operasional perusahaan, tetapi juga mendukung peningkatan employee happiness melalui terciptanya lingkungan kerja yang lebih terorganisir, transparan, dan nyaman bagi karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi Bitrix24 tidak hanya berfungsi sebagai alat pengelolaan agenda kerja, tetapi juga menjadi bagian dari transformasi digital SDM yang mendukung efektivitas koordinasi, komunikasi internal, dan pengelolaan aktivitas kerja perusahaan secara lebih terstruktur.

Referensi

- [1] N. R. Faadhilah, D. Andriani, and V. Firdaus, "The influence of work environment, job skills, and work engagement on employee productivity in MSMEs," *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, vol. 13, no. 1, pp. 271–282, 2025.
- [2] N. R. Yoevita and K. Widjajanti, "Analisis pengaruh manajemen waktu, manajemen SDM, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pekerja yang masih berkuliah," *Solusi*, vol. 20, no. 1, pp. 83–91, 2022.
- [3] I. Rizany, R. T. S. Hariyati, E. Afifah, and Rusdiyansyah, "The impact of nurse scheduling management on nurses' job satisfaction in an army hospital: A cross-sectional research," *SAGE Open*, vol. 9, no. 2, 2019.
- [4] M. Bhoir and V. Sinha, "Employee well-being human resource practices: A systematic literature review and directions for future research," *Future Business Journal*, vol. 10, p. 95, 2024.
- [5] R. Suwaji, Hepiyanto, R. I. Sabella, Waloyo, and R. Kurniawati, "Managing Human Resource in the Digital Economy: Balancing Challenges and Opportunities," *Jurnal Informasi dan Teknologi*, vol. 6, no. 2, 2024.
- [6] B. Latos et al., "Time autonomy in personnel planning: Requirements and solution approaches in the context of intelligent scheduling from a holistic organizational perspective," *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, vol. 78, pp. 277–298, 2024.
- [7] B. Tropschuh, J. Cegarra, and O. Battaia, "Integrating physiological and mental aspects in employee scheduling: An overview for practitioners in production management," *International Journal of Production Research*, vol. 62, no. 6, pp. 2093–2106, 2024.
- [8] Y. Jianchun, "Enhancing employee job satisfaction through organizational climate and employee happiness at work: A mediated-moderated model," *BMC Psychology*, vol. 12, p. 744, 2024.
- [9] A. H. Harahap, R. Handayani, and A. Bastian, "Organizational Happiness: Job Crafting dan Work Engagement," *Jurnal Ekonomika dan Bisnis (JEBS)*, vol. 5, no. 1, pp. 46–53, 2025.
- [10] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi revisi. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara, 2021.
- [11] Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2023.