

PENINGKATAN MOTIVASI KERJA UNTUK MENDORONG PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. DELTA SATRIA DEWATA

I Made Surya Prayoga^{1,*}, I Kadek Ari Wiguna²

^{1,2}Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, 80233, Indonesia

*Email: prayogamade@unmas.ac.id

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam mendorong produktivitas di PT. Delta Satria Dewata. Permasalahan utama yang dihadapi perusahaan adalah rendahnya motivasi kerja karyawan yang ditandai dengan kurangnya semangat kerja, rendahnya partisipasi, serta belum optimalnya penerapan sistem *reward* dan *recognition*. Metode pelaksanaan dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu observasi, identifikasi masalah, perancangan program kerja, pelaksanaan program, pendampingan, serta evaluasi kegiatan. Program yang diterapkan meliputi sosialisasi mengenai pentingnya motivasi kerja, penyusunan instrumen penilaian kinerja, penilaian berkala, serta pemberian *reward* kepada karyawan berprestasi. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa program yang dilaksanakan berhasil meningkatkan motivasi kerja karyawan yang ditandai dengan meningkatnya semangat kerja, kedisiplinan, serta partisipasi dalam menjalankan tugas. Selain itu, penerapan sistem *reward* dan *recognition* yang lebih transparan dan adil mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, program ini tidak hanya memberikan manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga menjadi sarana pembelajaran bagi mahasiswa dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan di dunia kerja.

Kata Kunci: motivasi kerja, produktivitas, reward, recognition, kinerja karyawan.

ANALISIS SITUASI

PT. Delta Satria Dewata sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distributor juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat beberapa permasalahan seperti kurangnya semangat kerja, rendahnya partisipasi karyawan, serta belum optimalnya sistem penghargaan yang diterapkan. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kinerja perusahaan dapat lebih optimal. Upaya peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui berbagai strategi, seperti pemberian penghargaan (*reward*), pengakuan (*recognition*), serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Mangkunegara (2017), motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian insentif yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis.

Dengan motivasi yang baik, diharapkan karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Selain itu, menurut Sutrisno (2016), motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Hal ini juga didukung oleh penelitian Wibowo

(2018) yang menyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan motivasi yang baik, diharapkan karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan serta memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

Oleh karena itu, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Delta Satria Dewata sebagai upaya mendorong produktivitas kerja. Program ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menjadi sarana penerapan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa secara langsung di dunia kerja.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan hasil observasi di PT. Delta Satria Dewata, ditemukan kendala berupa rendahnya motivasi kerja karyawan, kurangnya kedisiplinan dan partisipasi, serta belum optimalnya sistem *reward* dan *recognition*. Selain itu, komunikasi antara pimpinan dan karyawan masih kurang efektif, sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan.

SOLUSI YANG DIBERIKAN

Untuk menjawab permasalahan tersebut, tim pengabdian menawarkan solusi berupa kegiatan yang bersifat edukatif dan aplikatif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Delta Satria Dewata. Solusi yang dirancang difokuskan pada dua langkah utama berikut ini:

1. Memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi, baik berupa insentif maupun apresiasi non-finansial, guna meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Perbaikan Lingkungan Kerja dan Komunikasi
2. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan agar tercipta suasana kerja yang kondusif dan produktif.

METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan kegiatan ini dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan, mulai dari pengamatan kondisi awal hingga evaluasi program, guna meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

1. Tahap Observasi, Identifikasi Masalah, dan Perancangan Program Kerja

Metode observasi dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap kondisi lingkungan kerja serta perilaku karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selanjutnya dilakukan identifikasi masalah untuk mengetahui kendala yang dihadapi perusahaan, seperti belum adanya penerapan sistem *reward* dan *recognition*. Berdasarkan permasalahan tersebut, disusun program kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, seperti memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas.



Gambar 1. Observasi, Identifikasi Masalah, dan Merancang Program Kerja

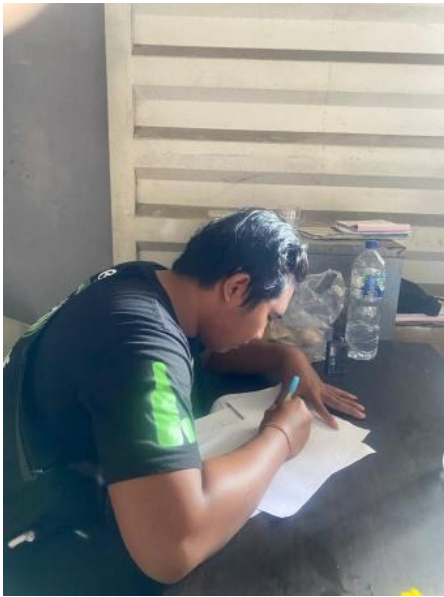
2. Pelaksanaan Program:

- a. Sosialisasi dan edukasi kepada karyawan dengan memberikan pemahaman mengenai pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas. Kegiatan ini juga mencakup penjelasan mengenai sistem *reward* dan *recognition* yang akan diterapkan, sehingga karyawan dapat memahami tujuan dan manfaat program.



Gambar 2. Sosialisasi dan Edukasi kepada Karyawan

b. Penilaian secara berkala terhadap karyawan.



Gambar 3. Penilaian secara berkala terhadap karyawan

c. Memberikan *reward* kepada karyawan yang memenuhi kriteria.



Gambar 4. Memberikan *reward* kepada karyawan

3. Pendampingan dan Penyesuaian. Selama pelaksanaan program adanya pendampingan terhadap pihak perusahaan selama pemberian *reward*.
4. Evaluasi kegiatan. Melakukan evaluasi terhadap hasil pelaksanaan program untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kendala yang dihadapi.



Gambar 5. Monitoring oleh Dosen Pembimbing

HASIL PENGABDIAN DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan di PT. Delta Satria Dewata dalam bentuk penerapan program *reward* dan *recognition* sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan telah terlaksana secara menyeluruh dengan tingkat ketercapaian program sebesar 100%. Seluruh tahapan kegiatan yang telah dirancang sebelumnya dapat direalisasikan dengan baik, mulai dari tahap observasi, identifikasi permasalahan, perencanaan program, hingga pelaksanaan dan evaluasi kegiatan. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa program yang dilaksanakan mampu menjawab kebutuhan nyata perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan serta mendorong peningkatan produktivitas kerja secara optimal.

Sebelum pelaksanaan program, berdasarkan hasil observasi awal dan identifikasi masalah, diketahui bahwa motivasi kerja karyawan di PT. Delta Satria Dewata masih tergolong rendah. Hal ini ditunjukkan melalui kurangnya semangat kerja, rendahnya tingkat partisipasi dalam kegiatan perusahaan, serta kedisiplinan kerja yang belum optimal. Selain itu, sistem *reward* dan *recognition* yang diterapkan belum berjalan secara maksimal dan belum dilakukan secara konsisten, sehingga menimbulkan persepsi kurang adil di kalangan karyawan.

Melalui pelaksanaan program ini, dilakukan kegiatan sosialisasi dan edukasi kepada karyawan mengenai pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas. Materi disampaikan secara komunikatif dan interaktif, sehingga karyawan tidak hanya menerima informasi secara pasif, tetapi juga terlibat aktif dalam proses diskusi dan tanya jawab. Dalam kegiatan ini juga dijelaskan mengenai konsep *reward* dan *recognition*, manfaatnya bagi karyawan maupun perusahaan, serta mekanisme penerapan sistem penghargaan yang lebih transparan dan adil. Dengan pendekatan tersebut, karyawan menjadi lebih memahami pentingnya peran motivasi kerja dalam menunjang keberhasilan organisasi.

Selanjutnya, kegiatan dilanjutkan dengan penyusunan instrumen penilaian kinerja karyawan yang mencakup beberapa indikator, seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan hasil kerja. Instrumen ini digunakan sebagai dasar dalam melakukan penilaian secara berkala terhadap karyawan. Pelaksanaan penilaian dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan guna memantau perkembangan kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Dengan adanya sistem penilaian yang jelas dan terukur, karyawan dapat memahami standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal.

Penerapan program *reward* dan *recognition* menjadi salah satu tahapan penting dalam kegiatan ini. Karyawan yang menunjukkan kinerja baik diberikan penghargaan baik dalam bentuk insentif maupun apresiasi non-finansial, seperti pujian dan pengakuan dari pimpinan. Pemberian penghargaan ini dilakukan secara transparan dan berdasarkan hasil penilaian yang objektif, sehingga mampu menciptakan rasa keadilan di lingkungan kerja. Dampak dari penerapan program ini terlihat dari meningkatnya semangat kerja karyawan, kedisiplinan yang lebih baik, serta meningkatnya partisipasi dalam kegiatan perusahaan.

Selain itu, dilakukan pula penyusunan dan penyebaran kuesioner untuk mengukur tingkat kepuasan dan motivasi kerja karyawan setelah pelaksanaan program. Hasil kuesioner kemudian dianalisis untuk mengetahui sejauh mana program yang diterapkan memberikan dampak positif bagi karyawan. Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan adanya peningkatan motivasi kerja serta kepuasan karyawan terhadap sistem penghargaan yang diterapkan. Hal ini menunjukkan bahwa program yang dilaksanakan tidak hanya berhasil secara kuantitatif, tetapi juga memberikan dampak positif secara kualitatif terhadap kondisi psikologis dan kinerja karyawan.

Keberhasilan program ini juga didukung oleh adanya kerja sama yang baik antara tim pelaksana dan pihak perusahaan. Pimpinan perusahaan memberikan dukungan penuh terhadap pelaksanaan program, baik dalam bentuk kebijakan maupun keterlibatan langsung dalam kegiatan. Selain itu, karyawan juga menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam mengikuti seluruh rangkaian kegiatan yang dilaksanakan. Dukungan dan partisipasi aktif dari seluruh pihak menjadi faktor penting dalam keberhasilan program ini.

Meskipun demikian, dalam pelaksanaan kegiatan terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan waktu dalam melakukan pendampingan secara intensif serta perlunya penyesuaian terhadap kondisi operasional perusahaan. Namun, kendala tersebut dapat diatasi melalui koordinasi yang baik antara tim pelaksana dan pihak perusahaan. Penyesuaian yang dilakukan tidak mengurangi esensi dari program yang dijalankan, sehingga kegiatan tetap dapat berlangsung dengan efektif.

Dengan demikian, keberhasilan program pengabdian ini tidak hanya diukur dari tingkat ketercapaian kegiatan yang mencapai 100%, tetapi juga dari peningkatan motivasi kerja, kedisiplinan, serta produktivitas karyawan. Program ini mampu memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, adil, dan produktif. Selain itu, kegiatan ini juga memberikan

pengalaman praktis bagi mahasiswa dalam menerapkan ilmu pengetahuan di dunia kerja secara langsung, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

SIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat di PT. Delta Satria Dewata telah terlaksana dengan baik sesuai rencana dan mencapai target ketercapaian 100%. Pelaksanaan kegiatan diawali dengan tahap observasi, identifikasi permasalahan, serta koordinasi dengan pihak perusahaan. Permasalahan utama yang ditemukan adalah rendahnya motivasi kerja karyawan akibat belum optimalnya penerapan sistem *reward* dan *recognition* serta kurangnya komunikasi yang efektif di lingkungan kerja.

Tahap pelaksanaan dilakukan melalui sosialisasi kepada karyawan mengenai pentingnya motivasi kerja, penyusunan instrumen penilaian kinerja, serta penerapan sistem *reward* dan *recognition* secara lebih transparan dan terstruktur. Program ini berjalan dengan baik dengan adanya partisipasi aktif dari karyawan serta dukungan dari pihak perusahaan.

Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan motivasi kerja yang ditandai dengan meningkatnya semangat kerja, kedisiplinan, serta partisipasi karyawan. Selain itu, sistem penghargaan yang lebih jelas dan adil mampu memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja. Adapun saran untuk keberlanjutan program ini yaitu diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan dan mengembangkan sistem *reward* dan *recognition* secara berkelanjutan serta meningkatkan komunikasi dan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Selain itu, karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan tanggung jawab dan kinerja, serta mahasiswa dapat menjadikan kegiatan ini sebagai pengalaman pembelajaran dalam dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, D. (2019). Keberlanjutan program pengabdian kepada masyarakat dalam meningkatkan kesejahteraan sosial. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 45–52.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noor, I. H. (2010). Pengabdian kepada masyarakat sebagai implementasi tridharma perguruan tinggi. Jakarta: Direktorat Pendidikan Tinggi.
- Rahmatullah, A., et al. (2022). Standar pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat di perguruan tinggi. *Jurnal Pendidikan dan Pengabdian*, 6(1), 12–20.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Boston: Pearson.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2018). Manajemen kinerja (Edisi revisi). Jakarta: Rajagrafindo Persada.