



Optimalisasi Kesejahteraan Karyawan Melalui Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Umkm Disavva

¹Haykal Pratama*, ¹Randi Budi Pratama, ¹Sri Wahyuni, ¹Amelia, ¹Angga Hergastyasmawan, ¹Aris Tri Cahyono

¹Politeknik Negeri Samarinda

Email: haykal2936@gmail.com¹, randi.b.pratama1234@gmail.com¹, yuni578456@gmail.com¹, aameliaa5678@gmail.com¹, anggahergas@polnes.ac.id¹, tricahyonoster@gmail.com¹

*Corresponding author: Haykal Pratama

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengoptimalkan kesejahteraan karyawan melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia pada UMKM Disavva di sektor Food and Beverage. UMKM memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia, namun kesejahteraan karyawan sering kali belum menjadi prioritas. Dengan menggunakan metode kualitatif berupa wawancara, observasi, dan Focus Group Discussion (FGD), penelitian ini menemukan bahwa program kesejahteraan sederhana seperti sistem pembayaran harian, bonus berbasis target, fasilitas minuman harian, serta komunikasi intensif antara pemilik dan karyawan mampu meningkatkan motivasi, disiplin, dan loyalitas kerja. Hasil menunjukkan adanya perubahan perilaku positif berupa peningkatan kedisiplinan absensi, kerapian penampilan, keramahan pelayanan, serta interaksi yang lebih aktif antar rekan kerja. Kendala eksternal seperti kondisi cuaca dan fluktuasi jumlah pelanggan tetap menjadi tantangan, namun dapat diminimalisasi melalui strategi komunikasi dan insentif alternatif. Penelitian ini menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan, meskipun sederhana, berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, menurunkan turnover, dan memperkuat keberlanjutan UMKM. Rekomendasi yang diberikan mencakup pengembangan program pelatihan keterampilan, evaluasi berkelanjutan, serta inovasi strategi kesejahteraan agar UMKM mampu bertahan dan berkontribusi lebih luas bagi komunitas sekitar.

Kata kunci: kesejahteraan karyawan, loyalitas, kinerja, UMKM, Produktivitas

ABSTRACT

This study aims to optimize employee welfare through a human resource management approach at Disavva, a Micro, Small, and Medium Enterprise (MSME) in the Food and Beverage sector. Despite the strategic role of MSMEs in Indonesia's economy, employee welfare is often overlooked. Using a qualitative method that combines interviews, observations, and Focus Group Discussions (FGDs), the research reveals that simple welfare programs—such as daily wage systems, performance-based bonuses, daily beverage allowances, and close communication between owners and employees—significantly improve motivation, discipline, and loyalty. Findings indicate positive behavioral changes, including improved attendance, neat appearance, friendly customer service, and more active peer interaction. External challenges, such as weather conditions and fluctuating customer demand, remain obstacles but can be mitigated through consistent welfare strategies and alternative incentives. The study highlights that even modest welfare initiatives contribute to reducing turnover, fostering a healthy work environment, and strengthening MSME sustainability. Recommendations include continuous evaluation, skill development programs such as barista or hospitality training, and innovative welfare strategies to ensure long-term employee engagement and resilience against market dynamics. Ultimately, employee welfare is not only a driver of organizational performance but also a social contribution to the surrounding community.

Keywords: employee welfare, loyalty, performance, MSMEs, Productivity

1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia. Menurut Kementerian Koperasi dan UKM (2022) UMKM menyumbang sekitar 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dan menyerap lebih dari 97% tenaga kerja di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa UMKM bukan hanya menjadi tulang punggung ekonomi nasional, tetapi juga menjadi sarana utama masyarakat dalam memperoleh pekerjaan dan penghasilan. Oleh karena itu, keberlanjutan UMKM sangat erat kaitannya dengan kesejahteraan karyawan yang bekerja di dalamnya.

Kesejahteraan karyawan dalam konteks UMKM tidak hanya mencakup aspek finansial seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga aspek non-finansial seperti lingkungan kerja yang sehat, kesempatan pengembangan diri, serta hubungan interpersonal yang harmonis. Dalam teori *Human Capital* yang dikemukakan oleh Becker (1998) karyawan dipandang sebagai aset berharga yang berkontribusi langsung terhadap daya saing organisasi. Ketika kesejahteraan mereka terjaga, maka motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja akan meningkat, yang pada akhirnya memperkuat keberlangsungan usaha.

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa banyak UMKM menghadapi tantangan dalam menjaga kesejahteraan karyawan. Keterbatasan pengetahuan manajerial, sistem pengelolaan sumber daya manusia yang masih sederhana, serta fokus utama pada kelangsungan finansial membuat aspek kesejahteraan sering kali belum menjadi prioritas. Hal ini juga dialami oleh Disavva, sebuah kedai kopi yang bergerak di sektor *food and beverage* (F&B). Sebagai UMKM yang beroperasi di industri jasa, keberhasilan Disavva sangat bergantung pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Jika kesejahteraan mereka terabaikan, maka risiko menurunnya motivasi kerja, tingginya tingkat *turnover*, serta berkurangnya loyalitas terhadap perusahaan akan semakin besar.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kesejahteraan karyawan memiliki hubungan erat dengan motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943) menjelaskan bahwa kebutuhan dasar seperti keamanan finansial dan lingkungan kerja yang nyaman harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum individu dapat mencapai tingkat motivasi yang lebih tinggi.

Konteks UMKM F&B seperti Disavva semakin menegaskan pentingnya kesejahteraan karyawan. Industri ini ditandai oleh intensitas kerja yang tinggi, jam operasional yang panjang, serta tuntutan pelayanan yang konsisten. Karyawan dituntut untuk menjaga kualitas produk dan layanan, berinteraksi langsung dengan pelanggan, serta menghadapi dinamika pasar yang cepat berubah. Dalam kondisi seperti ini, kesejahteraan karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan usaha. Karyawan yang merasa diperhatikan kesejahteraaannya akan lebih bersemangat dalam bekerja, menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, serta berkontribusi dalam menciptakan pengalaman positif bagi pelanggan.

Dengan demikian, kegiatan pengabdian masyarakat yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan di UMKM seperti Disavva menjadi sangat relevan. Selain memberikan manfaat langsung bagi karyawan dan pemilik usaha, upaya ini juga berkontribusi terhadap keberlanjutan UMKM secara lebih luas. Melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia yang tepat, diharapkan UMKM dapat membangun sistem pengelolaan karyawan yang lebih baik, sehingga kesejahteraan karyawan terjaga dan keberlangsungan usaha dapat dipertahankan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi Kesejahteraan Karyawan

Menurut Yuniarsih (2011) definisi kesejahteraan karyawan adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang berupa pengobatan kepada karyawan. Menurut Handoko (2016) definisi kesejahteraan karyawan adalah bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang berbentuk asuransi kesehatan. Menurut Rivai (2016) kesejahteraan merupakan tunjangan dan proteksi sumber daya manusia yang berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja. Menurut Siagian (2005) kesejahteraan karyawan merupakan biaya sampingan pemberian pelayanan kesehatan kepada para karyawan berupa asuransi bersama, asuransi kesehatan, asuransi gigi, asuransi kematian, asuransi kecelakaan.

Menurut M. Hasibuan (2002) kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Menurut (Mathis & Jackson, 2010) kesejahteraan

karyawan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seseorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan selain gaji atau upah dan pemberiannya tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja. Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan serta tidak melanggar peraturan pemerintah.

Kesejahteraan karyawan merupakan bentuk balas jasa tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya dalam organisasi, di luar gaji atau upah, dan tidak selalu dikaitkan langsung dengan prestasi kerja. Kesejahteraan ini mencakup perlindungan sosial dan ekonomi seperti asuransi kesehatan, tunjangan, fasilitas kerja, serta pelayanan yang mendukung kehidupan sehari-hari karyawan. Tujuan utamanya adalah menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan loyalitas, semangat kerja, dan produktivitas, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan tanpa melanggar peraturan pemerintah.

2.2 Menurut Hasibuan (2016) tujuan pemberian kesejahteraan karyawan antara lain:

- a. Meningkatkan loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.
Program kesejahteraan menciptakan rasa dihargai dan diperhatikan, sehingga karyawan merasa memiliki ikatan emosional dan komitmen yang lebih kuat terhadap tempat mereka bekerja.
- b. Memberikan rasa aman dan memenuhi kebutuhan dasar karyawan serta keluarganya.
Melalui tunjangan kesehatan, jaminan sosial, dan fasilitas pendukung lainnya, karyawan dapat menjalani kehidupan yang lebih stabil dan sejahtera, baik secara fisik maupun mental.
- c. Mendorong semangat kerja, disiplin, dan produktivitas.
Karyawan yang merasa nyaman dan terpenuhi kebutuhannya cenderung bekerja dengan lebih antusias, menunjukkan kedisiplinan tinggi, dan menghasilkan kinerja yang optimal.
- d. Mengurangi tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja (*turnover*).
Kesejahteraan yang baik dapat menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja dan mengurangi ketidakhadiran yang disebabkan oleh masalah kesehatan atau stres kerja.
- e. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan menyenangkan.
Fasilitas dan pelayanan yang mendukung kesejahteraan turut membentuk suasana kerja yang positif, yang berdampak pada hubungan antar karyawan dan efektivitas tim.
- f. Memperlancar pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi.
Karyawan yang sejahtera lebih fokus dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga proses operasional berjalan lebih lancar dan terarah.
- g. Menjaga kesehatan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
Program kesehatan dan pengembangan diri membantu karyawan tetap bugar dan terus berkembang, baik secara profesional maupun pribadi.
- h. Mempermudah proses rekrutmen dan pengadaan tenaga kerja baru.
Reputasi perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan menjadi daya tarik bagi calon tenaga kerja yang berkualitas.
- i. Mendukung program pemerintah dalam peningkatan kualitas hidup Masyarakat.
Dengan memberikan kesejahteraan yang layak, perusahaan turut berkontribusi dalam pembangunan sosial dan peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh.
- j. Meningkatkan loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.
Program kesejahteraan menciptakan rasa dihargai dan diperhatikan, sehingga karyawan merasa memiliki ikatan emosional dan komitmen yang lebih kuat terhadap tempat mereka bekerja.

2.3 Jenis Jenis Program Kesejahteraan Karyawan

- a. Menurut Handoko (2004) program kesejahteraan karyawan meliputi:
 1. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja. Periode waktu bilamana karyawan tidak bekerja, tetapi tetap dibayar adalah hasil *time off benefits*. Berbagai bentuk waktu tidak bekerja di mana karyawan tetap menerima pembayaran upah mencakup Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja merupakan salah satu bentuk *time-off benefits* yang diberikan organisasi kepada karyawan. Periode ini mencakup berbagai kondisi di mana karyawan tidak melakukan pekerjaan, tetapi tetap

2. menerima kompensasi. Bentuknya antara lain waktu istirahat, jam makan, serta kesempatan untuk membersihkan diri atau berganti pakaian, yang terbukti dapat meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, hari-hari sakit juga termasuk dalam kategori ini, karena absensi akibat alasan kesehatan tidak dapat dihindarkan. Umumnya organisasi tetap membayar karyawan dengan batas maksimum hari sakit per tahun, dan untuk mencegah penyalahgunaan, karyawan diwajibkan menunjukkan bukti sakit dari dokter. Di samping itu, liburan dan cuti resmi juga menjadi bagian dari kebijakan ini. Organisasi biasanya mengikuti hari libur nasional, namun perlu memperhatikan kecenderungan karyawan memperpanjang libur dengan menambah hari sebelum atau sesudah liburan, terutama bila terdapat hari kerja di antara dua hari libur. Selain liburan resmi, kebijakan personalia juga sering memberikan waktu cuti dengan batas tertentu, sehingga karyawan memiliki kesempatan beristirahat, menjaga kesehatan, serta menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan.
3. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya. Bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum diperhatikan organisasi adalah asuransi. Program asuransi ini bisa berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan. Di samping asuransi, ada beberapa benefit bukan asuransi yang dapat meningkatkan jaminan keamanan. Benefit tersebut bermaksud untuk menjamin penghasilan karyawan sebelum dan sesudah pensiun. Benefit tersebut mencakup jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode, rencana pensiun, tunjangan hari tua, tunjangan pengobatan, pembentukan koperasi yang mengelola kredit karyawan.
4. Program pelayanan karyawan. Pelayanan fasilitas adalah kegiatan yang secara normal dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupannya sehari-hari. Dalam kenyataannya, banyak organisasi menyediakan berbagai bentuk bantuan atau pelayanan di bidang kehidupan rutin karyawan.
5. Pembayaran kompensasi yang diterapkan secara legal. Setiap organisasi diwajibkan memberikan perlindungan kepada karyawan terhadap bahaya yang mengancam kehidupannya.
- b. Menurut Hasibuan (2013) Program kesejahteraan memiliki 3 jenis yaitu bersifat ekonomi, fasilitas dan pelayanan. Jenis-jenis program kesejahteraan karyawan sebagai berikut:
 1. Kesejahteraan yang bersifat ekonomis yaitu berupa uang makan, uang Tunjangan Hari Raya (THR), bonus, uang kesehatan, pakaian dinas, dan uang pengobatan
 2. Kesejahteraan berupa fasilitas, antara lain sarana ibadah, kafetaria, olahraga, kesenian, pendidikan, atau seminar, cuti tahunan dan cuti hamil, koperasi dan toko.
 3. Kesejahteraan berupa pelayanan yaitu puskesmas atau dokter, jemputan karyawan, penitipan bayi, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi, kredit rumah.

2.4 Manfaat program Kesejahteraan karyawan

Adapun manfaat-manfaat yang diperoleh dari pemberian kesejahteraan karyawan menurut Handoko (2012) adalah:

- a. Penarikan tenaga kerja lebih efektif.
- b. Peningkatan semangat kerja dan kesetiaan.
- c. Penurunan perputaran karyawan dan absensi.
- d. Pengurangan kelelahan.
- e. Pengurangan pengaruh serikat karyawan, baik sekarang maupun di waktu yang akan datang.
- f. Hubungan masyarakat yang lebih baik.
- g. Pemuasan kebutuhan-kebutuhan karyawan.
- h. Minimisasi biaya kerja lembur.
- i. Pengurangan ancaman intervensi pemerintah.

2.5 Strategi Inovatif

Dalam menghadapi tantangan era digital, organisasi perlu mengadopsi strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas kerja dan kesejahteraan karyawan. Strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia meliputi digitalisasi proses HR, pendekatan berbasis data dalam pengambilan keputusan, serta peningkatan keterlibatan karyawan melalui teknologi. Selain itu, pendekatan *employee-centric* juga semakin menjadi tren, di mana organisasi menitikberatkan pengalaman karyawan sebagai faktor utama dalam membangun produktivitas dan loyalitas tenaga kerja. Beberapa inovasi yang banyak diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia modern meliputi penerapan *Human Resource*

Information System (HRIS), sistem rekrutmen berbasis kecerdasan buatan, serta pemanfaatan big data dalam analisis produktivitas karyawan (Suprpto et al., 2020). Dengan adanya inovasi tersebut, organisasi dapat mengoptimalkan operasional HR, meningkatkan efektivitas kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan adaptif terhadap perubahan.

3. METODE

3.1 Jenis Kegiatan

Kegiatan pengabdian masyarakat ini menggunakan pendekatan *community development* dengan elemen *participatory action research* (PAR). Pendekatan ini dipilih karena melibatkan karyawan secara langsung dalam proses identifikasi masalah, diskusi, serta perumusan solusi terkait kesejahteraan kerja di UMKM Disavva.

3.2 Lokasi dan Objek

Objek kegiatan adalah UMKM Disavva Coffee, yang berlokasi di Jl. Pelita 6, Kecamatan Sambutan, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Disavva merupakan usaha minuman berbasis kopi dengan berbagai varian rasa seperti vanilla, caramel, hazelnut, dan matcha. Selain kopi, tersedia pula menu non-kopi berupa teh dan snack. Lokasi usaha berada di area persawahan yang asri, sehingga dikenal masyarakat sebagai tempat santai dengan harga terjangkau.

3.3 Partisipan

Partisipan utama adalah karyawan Disavva yang terdiri dari barista, penyedia bahan, dan petugas pelayanan pelanggan. Wawancara dilakukan dengan karyawan, bukan pemilik usaha, untuk memperoleh perspektif langsung mengenai kesejahteraan kerja yang mereka rasakan. Selain itu, manajemen dan pemilik usaha menjadi target penerima rekomendasi hasil kegiatan.

3.4 Bentuk Kegiatan

a. Wawancara

Dilakukan secara langsung dengan karyawan UMKM Disavva untuk menggali pengalaman mereka terkait sistem kesejahteraan yang diterapkan. Pertanyaan yang diajukan mencakup penerapan kesejahteraan karyawan, seperti sistem pembayaran harian, bonus berbasis target, dan fasilitas minuman harian. Selain itu, wawancara juga menyoroti kendala yang dihadapi, misalnya kondisi hujan atau sepiunya pelanggan yang berdampak pada berkurangnya pendapatan tambahan. Dampak program terhadap motivasi, disiplin, dan loyalitas kerja turut digali, serta strategi peningkatan kesejahteraan melalui komunikasi, kedekatan hubungan kerja, dan pemberian bonus.



Gambar 1. Sesi Wawancara

b. Edukasi

Dilaksanakan dalam bentuk pelatihan atau workshop yang dirancang berdasarkan hasil wawancara. Materi yang diberikan meliputi manajemen stres kerja untuk menghadapi kondisi tidak menentu, literasi keuangan dasar agar karyawan mampu mengelola pendapatan harian secara bijak, serta konsep *work-life balance* untuk menjaga kenyamanan kerja sesuai karakter santai UMKM Disavva. Penyampaian materi dilakukan dengan pendekatan aplikatif agar mudah dipahami dan relevan dengan kebutuhan peserta.

c. Focus Group Discussion (FGD)

Diselenggarakan sebagai forum diskusi interaktif dan studi kasus situasional. FGD ini bertujuan memperdalam pemahaman peserta terhadap isu kesejahteraan kerja, sekaligus merumuskan strategi peningkatan motivasi dan kedisiplinan melalui pengalaman nyata yang dihadapi karyawan.

3.5 Langkah Kegiatan

a. Observasi awal

Observasi awal yaitu pengamatan terhadap kondisi operasional UMKM, termasuk jam kerja (14.30–18.30), pembagian tugas, serta suasana kerja. Observasi ini bertujuan untuk memahami konteks kesejahteraan karyawan dalam rutinitas kerja sehari-hari serta mengidentifikasi motivasi dan pola kerja yang terbentuk.



(a)



(b)

Gambar 2. Sesi Foto Bersama (a) Pada Saat Observasi (b) Foto Bersama Produk

b. Penyusunan materi edukasi

Penyusunan materi edukasi yang dilakukan berdasarkan hasil wawancara dan FGD sehingga materi yang dirancang sesuai dengan kebutuhan peserta. Materi mencakup manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, manajemen stres, literasi keuangan, dan *work-life balance*.



Gambar 3. Penyusunan Materi

c. Pelaksanaan pelatihan, edukasi, dan FGD.

Pelaksanaan pelatihan, edukasi, dan FGD yang dilakukan melalui penyampaian teori, contoh aplikatif, serta diskusi kelompok. Pada tahap ini juga diusulkan program kesejahteraan berupa sistem reward berbasis target penjualan dengan bonus tambahan, fasilitas minuman harian sebagai bentuk kesejahteraan non-finansial, komunikasi intensif antara pemilik dan karyawan untuk membangun suasana kerja yang lebih akrab, serta jadwal kerja fleksibel yang tetap menjaga disiplin namun memberi ruang adaptasi terhadap kondisi cuaca maupun jumlah pelanggan.

d. Evaluasi

Evaluasi yang dilakukan untuk menilai tingkat pemahaman peserta setelah mengikuti edukasi. Evaluasi menggunakan instrumen berupa kuesioner untuk mengukur persepsi karyawan terhadap kesejahteraan kerja, wawancara mendalam untuk menggali pengalaman dan kendala, serta dokumentasi berupa catatan kegiatan, foto, dan laporan operasional UMKM. Evaluasi ini sekaligus menilai efektivitas program terhadap motivasi, disiplin, dan loyalitas kerja karyawan.



(a)



(b)

Gambar 4. Proses Pembuatan Produk (a) dan (b) Foto Hasil Produk

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Singkat UMKM Disavva

Disavva merupakan UMKM yang bergerak di bidang *Food and Beverage* dengan fokus utama pada penyajian minuman kopi berkualitas. Kedai ini berlokasi di Jl. Sambutan Pelita 6, Samarinda, Kalimantan Timur, tepat di sekitar area persawahan yang sejuk dan asri, sehingga memberikan suasana nyaman dan berbeda bagi pelanggan yang ingin menikmati kopi sambil merasakan nuansa alam pedesaan. Dengan jumlah karyawan sebanyak 3 orang, Disavva beroperasi sebagai tim kecil yang solid dan berkomitmen untuk menjaga kualitas produk serta pelayanan. Selain menghadirkan berbagai varian kopi dengan cita rasa khas, Disavva juga mengusung konsep kedai yang hangat, inklusif, dan estetik, sehingga menjadi tempat berkumpul yang ramah bagi masyarakat sekitar. Keberadaan Disavva tidak hanya berkontribusi pada pertumbuhan UMKM di daerah, tetapi juga membuka lapangan kerja, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta memberikan dampak sosial positif bagi komunitas. Dengan visi menjadi kedai kopi lokal yang berkelanjutan dan misi menyajikan kopi berkualitas sambil menciptakan lingkungan kerja yang sehat, Disavva terus berupaya untuk tumbuh sebagai usaha kecil yang mampu bersaing sekaligus memberikan nilai tambah bagi masyarakat Samarinda.

4.2 Hasil Kegiatan

Hasil wawancara dengan pemilik UMKM Disavva menunjukkan bahwa penerapan kesejahteraan karyawan dilakukan melalui sistem pembayaran harian. Sistem ini dipilih agar karyawan lebih termotivasi untuk hadir tepat waktu, bekerja dengan disiplin, dan menjaga suasana kerja tetap nyaman. Dengan sistem harian, kehadiran karyawan menjadi faktor utama yang menentukan pendapatan mereka, sehingga mereka terdorong untuk tidak absen dan lebih konsisten dalam bekerja.

Selain sistem pembayaran harian, pemilik juga memberikan bonus tambahan apabila target penjualan tercapai. Bonus ini menjadi bentuk penghargaan atas kerja keras karyawan dan mendorong mereka untuk lebih giat dalam melayani pelanggan. Tidak hanya itu, pemilik juga menyediakan fasilitas sederhana berupa jatah minuman satu cup per hari untuk setiap karyawan, yang menjadi bentuk perhatian terhadap kebutuhan mereka.

Kendala yang dihadapi dalam penerapan kesejahteraan ini terutama berasal dari faktor eksternal. Kondisi cuaca, seperti hujan, serta sepi pelanggan pada hari-hari tertentu, berdampak langsung pada pendapatan harian karyawan. Karena sistem kerja berbasis harian, ketika kedai sepi atau hujan, karyawan tidak mendapatkan bonus tambahan. Hal ini menjadi tantangan dalam menjaga konsistensi kesejahteraan.

Meski terdapat kendala, hasil wawancara menunjukkan bahwa program kesejahteraan yang diterapkan cukup efektif. Karyawan menjadi lebih disiplin dalam absensi, lebih rapi dalam penampilan, serta lebih aktif dalam komunikasi internal. Perubahan perilaku sederhana ini menunjukkan adanya peningkatan motivasi kerja setelah program kesejahteraan diterapkan.

Pada kegiatan edukasi yang disampaikan oleh Tim Pengabdian, materi yang diberikan mencakup arahan mengenai pelayanan pelanggan, kebersihan, serta manajemen waktu kerja. Melalui kegiatan ini, karyawan UMKM Disavva tidak hanya memperoleh pengetahuan dan wawasan baru terkait sistem penghasilan harian, tetapi juga mendapatkan pembekalan praktis yang dapat meningkatkan kualitas kerja mereka. Edukasi sederhana, seperti pelatihan komunikasi dengan pelanggan maupun cara menjaga kebersihan area kerja, terbukti mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab serta profesionalisme dalam bekerja.

Kontribusi kegiatan pengabdian ini juga memberikan dampak positif terhadap motivasi jangka panjang karyawan. Ketika mereka memperoleh kompensasi yang meningkat, karyawan merasa lebih dihargai karena tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai individu yang perlu dikembangkan. Dengan adanya pembekalan pengetahuan dan keterampilan dari Tim Pengabdian, karyawan menjadi lebih percaya diri dalam bekerja, mampu menghadapi tantangan eksternal seperti sepi pelanggan, serta tetap menjaga standar pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan tidak semata bergantung pada sistem pembayaran, melainkan juga pada investasi organisasi dalam peningkatan kapasitas sumber daya manusia, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan usaha UMKM Disavva.

4.3 Pembahasan

Program kesejahteraan yang diterapkan di Disavva memberikan dampak nyata terhadap perilaku dan semangat kerja karyawan. Sistem harian membuat karyawan lebih bertanggung jawab terhadap kehadiran mereka, karena setiap hari kerja langsung berhubungan dengan pendapatan yang diterima. Bonus tambahan

berdasarkan pencapaian target penjualan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, menjaga kualitas pelayanan, dan meningkatkan produktivitas.

Selain itu, strategi komunikasi yang dekat antara pemilik dan karyawan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan kekeluargaan. Pemilik berusaha membangun hubungan yang tidak hanya sebatas atasan dan bawahan, tetapi juga seperti sahabat, sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan nyaman dalam bekerja. Bentuk perhatian sederhana, seperti pemberian jatah minuman harian, juga menambah rasa kebersamaan dan kepedulian di lingkungan kerja.

Perubahan yang terlihat setelah penerapan program kesejahteraan ini cukup signifikan. Karyawan lebih disiplin dalam hadir tepat waktu, lebih rapi dalam penampilan, lebih ramah dalam pelayanan, serta lebih aktif dalam berkomunikasi dengan sesama rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan, meskipun sederhana, mampu memberikan dorongan positif bagi kinerja karyawan dan suasana kerja di kedai kopi Disavva.

4.4 Faktor Pendukung dan Penghambat

Faktor pendukung dalam penelitian ini mencakup beberapa aspek yang berkontribusi terhadap keberlangsungan dan kenyamanan kerja karyawan di UMKM Disavva. Pertama, terdapat kemauan karyawan untuk bekerja secara disiplin karena sistem harian yang diterapkan menuntut kehadiran mereka secara konsisten. Kedua, dukungan dari pemilik usaha juga menjadi faktor penting, yang diwujudkan melalui komunikasi yang dekat, pemberian bonus, serta fasilitas tambahan yang mampu meningkatkan motivasi kerja. Ketiga, suasana kerja yang nyaman dan nuansa kekeluargaan yang terbangun di kedai kopi turut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Keempat, lokasi kedai yang berada di area persawahan memberikan suasana sejuk dan alami, sehingga semakin mendukung kenyamanan kerja bagi para karyawan.

Faktor penghambat dalam penelitian ini mencakup beberapa aspek yang memengaruhi keberlangsungan program kesejahteraan karyawan di UMKM Disavva. Pertama, kondisi eksternal seperti hujan dan sepi pelanggan menjadi tantangan utama karena secara langsung mengurangi pendapatan harian karyawan. Kedua, keterbatasan waktu pelaksanaan kegiatan juga menjadi kendala, sebab seluruh aktivitas penelitian harus menyesuaikan dengan jadwal operasional kedai yang relatif padat. Ketiga, skala usaha yang masih kecil membatasi ruang lingkup program kesejahteraan, sehingga upaya peningkatan kesejahteraan belum dapat dilakukan secara menyeluruh. Keempat, ketergantungan pada jumlah pelanggan harian membuat kesejahteraan karyawan tidak selalu stabil, karena fluktuasi jumlah pengunjung berpengaruh langsung terhadap pendapatan dan motivasi kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian mengenai UMKM Disavva yang bergerak di bidang minuman kopi menunjukkan bahwa penerapan program kesejahteraan karyawan, meskipun sederhana, memiliki dampak nyata terhadap motivasi, kedisiplinan, dan loyalitas karyawan. Sistem pembayaran harian membuat karyawan lebih bertanggung jawab terhadap kehadiran, sementara bonus pencapaian target penjualan mendorong produktivitas dan kualitas pelayanan. Fasilitas sederhana berupa jatah minuman harian serta komunikasi yang dekat antara pemilik dan karyawan menciptakan suasana kerja harmonis dan kekeluargaan. Hasil wawancara juga menunjukkan adanya perubahan perilaku positif, seperti kedisiplinan absensi, kerapian penampilan, keramahan pelayanan, dan interaksi yang lebih aktif antar rekan kerja. Kendala eksternal seperti cuaca dan sepi pelanggan memang masih ada, namun dapat diminimalisasi dengan konsistensi program kesejahteraan dan strategi komunikasi yang baik.

Untuk menjaga keberlanjutan dampak positif tersebut, diperlukan pendampingan dan evaluasi berkelanjutan agar kebijakan tetap relevan dengan kebutuhan karyawan. Pemilik usaha disarankan menerapkan sistem penghargaan sederhana, baik finansial maupun non-finansial, serta membiasakan komunikasi terbuka dan evaluasi rutin guna menjaga hubungan harmonis. Pengembangan program kesejahteraan juga dapat diperluas melalui pelatihan keterampilan seperti barista training atau hospitality, sehingga karyawan memiliki motivasi finansial sekaligus prospek karier yang jelas. Selain itu, strategi antisipasi terhadap kendala eksternal, misalnya promosi khusus saat kondisi sepi atau insentif alternatif, perlu dipersiapkan untuk menjaga stabilitas kesejahteraan karyawan dan memperkuat daya tahan usaha menghadapi dinamika pasar.

REFERENSI

- Kementerian Koperasi dan UKM. (2022). Strategi UMKM Bertahan di Masa Pandemi.
- Yuniarsih,T. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta
- Becker, H. S. (1998). Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago Press.
- Handoko, T. H. (2016). Manajemen personalia dan sumberdaya manusia. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi, Cetakan ke-6). PT. Bumi Aksara.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396.
<https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). Human Resource Management. Cengage Learning.
<https://books.google.co.id/books?id=SKqkQzyy-38C>
- Rivai, V. (2016). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2005). Fungsi-fungsi manajerial. Bumi Aksara.
- Suprpto, N., Sunarti, T., Wulandari, D., Hidayaatullaah, H. N., Adam, A. S., & Mubarok, H. (2020). A systematic review of photovoice as participatory action research strategies. International Journal of Evaluation and Research in Education, 9(3), 675–683.