Dedikatif : Jurnal Pengabdian Masyarakat
e-ISSN: xxxx-xxxx
p-ISSN: xxxx-xxx
journal.ininnawaparaedu.com
Vol 01, No 01, Des-2025

Strategi Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pada Umkm Ayam Arkys Di Samarinda Seberang

[1]Isnaini Rohima*, [1]Maria Renita Kaphi, [1]Farah Nur Aziizah, [1]Dhini Rasti Nuraini, [1]Angga Hergastyasmawan, [1]Sigit Hartoko

[1]Politeknik Negeri Samarinda

Email: isnainirohimaa1505@gmail.com[1], mariarenita006@gmail.com[1], faraziizah28@gmail.com[1], dhinirastii@gmail.com[1], anggahergas@polnes.ac.id[1], sigithartoko@polnes.ac.id[1]
*Corresponding author : Isnaini Rohima

ABSTRAK

Produktivitas tenaga kerja merupakan aspek penting dalam menentukan keberhasilan UMKM, terutama dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. UMKM Ayam Arkys di Samarinda Seberang merupakan salah satu usaha kuliner yang menghadapi berbagai tantangan produktivitas, seperti pengelolaan waktu kerja, pembagian tugas, serta keterbatasan pelatihan karyawan. Kegiatan ini bertujuan untuk menganalisis kondisi produktivitas tenaga kerja pada UMKM tersebut serta memberikan pendampingan dan pelatihan manajemen sumber daya manusia (SDM) guna meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan. Metode pelaksanaan meliputi observasi awal, wawancara, perancangan strategi, pelatihan, pendampingan, serta evaluasi kualitatif dan kuantitatif. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman karyawan terhadap motivasi kerja, manajemen waktu, komunikasi efektif, serta pembagian tugas berbasis kompetensi. Selain itu, terdapat perubahan positif berupa peningkatan disiplin, efisiensi penyelesaian tugas, dan suasana kerja yang lebih kondusif. Meskipun demikian, masih ditemukan kendala seperti keterbatasan waktu pelaksanaan, motivasi yang fluktuatif, serta fasilitas kerja yang belum optimal. Secara keseluruhan, pendampingan dan pelatihan manajemen SDM terbukti mampu meningkatkan kesadaran dan perilaku kerja karyawan, sehingga dapat menjadi strategi berkelanjutan dalam upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja pada UMKM Ayam Arkys.

Kata kunci: produktivitas tenaga kerja, UMKM, manajemen SDM, pelatihan, motivasi kerja.

ABSTRACT

Labor productivity is a crucial factor in determining the success of micro, small, and medium enterprises (MSMEs), especially amid increasingly competitive business conditions. UMKM Ayam Arkys in Samarinda Seberang is a culinary business that faces various productivity challenges, including work time management, task distribution, and limited employee training. This activity aims to analyze the existing labor productivity conditions within the enterprise and to provide human resource management (HRM) assistance and training to improve employee efficiency and performance. The implementation methods include preliminary observation, interviews, strategy design, training, mentoring, as well as qualitative and quantitative evaluations. The results indicate an improvement in employees' understanding of work motivation, time management, effective communication, and competency-based task allocation. Additionally, positive changes were observed in discipline, task completion efficiency, and a more conducive work atmosphere. However, several challenges remain, such as limited execution time, fluctuating motivation, and suboptimal work facilities. Overall, HRM mentoring and training proved effective in enhancing employee awareness and work behavior, making it a sustainable strategy for improving labor productivity at UMKM Ayam Arkys.

Keywords: *labor productivity, MSMEs, human resource management, training, work motivation.*

1. PENDAHULUAN

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu usaha, terutama pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Produktivitas mencerminkan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan barang atau jasa secara efisien dan efektif, baik dari segi

waktu, tenaga, maupun sumber daya yang digunakan (Baiti et al., 2020). Semakin tinggi tingkat produktivitas tenaga kerja, semakin besar pula kontribusi yang dapat diberikan terhadap peningkatan kinerja dan keberlanjutan suatu usaha. Sebaliknya, produktivitas yang rendah dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan usaha dalam jangka panjang, bahkan dapat menurunkan daya saing usaha di tengah pasar yang semakin kompetitif.

Dalam konteks perekonomian Indonesia, UMKM memiliki peran yang sangat penting karena sektor ini mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar serta berkontribusi aktif dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan UKM, UMKM menyumbang lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap sekitar 97% tenaga kerja di Indonesia (Ristantyo, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa keberlangsungan dan peningkatan kinerja UMKM sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja di dalamnya. Selain itu, UMKM juga menjadi salah satu sektor yang paling adaptif terhadap perubahan ekonomi karena memiliki fleksibilitas tinggi dan kedekatan dengan masyarakat, sehingga dapat dengan cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan tren konsumen maupun kondisi pasar.

Di tengah perkembangan zaman dan kemajuan teknologi yang pesat, UMKM dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan efisiensi kerja agar mampu bersaing dengan pelaku usaha lain. Peningkatan produktivitas tenaga kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis dalam proses produksi, tetapi juga dengan faktor-faktor non-teknis seperti motivasi, kesejahteraan, dan kepemimpinan. Pelaku UMKM perlu memahami bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama dalam menjalankan kegiatan usaha, sehingga perlu dikelola secara profesional dan berkelanjutan.

Salah satu UMKM yang berkembang di bidang kuliner di Kota Samarinda adalah UMKM Ayam Arkys, yang berlokasi di Samarinda Seberang. Usaha ini dikenal dengan produk olahan ayamnya yang digemari masyarakat karena memiliki cita rasa khas, kualitas yang terjaga, serta harga yang terjangkau. Seiring dengan meningkatnya persaingan bisnis kuliner di Samarinda, UMKM Ayam Arkys menghadapi berbagai tantangan, seperti fluktuasi permintaan konsumen, peningkatan biaya operasional, serta keterbatasan sumber daya manusia dalam hal keterampilan dan pengalaman kerja. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan efisien menjadi hal yang sangat penting untuk memastikan produktivitas tetap terjaga dan usaha dapat berkembang secara berkelanjutan.

Keberhasilan suatu usaha tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk yang dihasilkan, tetapi juga oleh kinerja tenaga kerja di dalamnya. Produktivitas tenaga kerja pada UMKM Ayam Arkys dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, keterampilan karyawan, upah yang diberikan, serta manajemen waktu yang diterapkan. Selain itu, gaya kepemimpinan, hubungan antar rekan kerja, dan kondisi fasilitas kerja juga dapat memengaruhi semangat serta efektivitas tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya. Jika faktor-faktor tersebut tidak diperhatikan secara optimal, hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas yang pada akhirnya berdampak pada penurunan keuntungan dan kualitas pelayanan terhadap pelanggan.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, UMKM perlu melakukan analisis produktivitas tenaga kerja untuk mengetahui sejauh mana efisiensi dan efektivitas yang telah dicapai oleh karyawan. Melalui analisis ini, pemilik usaha dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penghambat maupun pendorong produktivitas, sehingga dapat dilakukan langkah perbaikan yang tepat. Misalnya melalui peningkatan pelatihan kerja, pemberian insentif yang adil, pengaturan sistem kerja yang lebih efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif. Dengan demikian, produktivitas tenaga kerja dapat meningkat dan berdampak positif terhadap kinerja keseluruhan usaha.

Berdasarkan uraian tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat mengenai Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan pada UMKM Ayam Arkys di Samarinda Seberang penting untuk dilakukan. Hasil kegiatan pengabdian masyarakat ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi aktual produktivitas tenaga kerja pada UMKM tersebut, serta menjadi bahan evaluasi bagi pemilik usaha dalam menetapkan kebijakan strategis guna meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja di sektor UMKM yang menjadi tulang punggung perekonomian nasional.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas merupakan sikap mental yang menekankan pentingnya peningkatan kualitas hidup, di mana kondisi hari ini diupayakan lebih baik daripada hari sebelumnya, dan hari esok diharapkan lebih

baik dari hari ini. Dalam perspektif konseptual, produktivitas dipandang sebagai konsep terintegrasi dan bersifat universal, yang mencerminkan hubungan yang erat antara output dan input dalam suatu proses yang diperlukan untuk mencapai keselarasan (Krisna & Arsawati, 2022).

Menurut Simanjuntak tenaga kerja mencakup seluruh penduduk yang telah atau sedang bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, serta individu yang menjalankan aktivitas lain seperti bersekolah atau mengurus rumah tangga. Meskipun kelompok seperti pencari kerja, pelajar, dan pengurus rumah tangga tidak sedang bekerja, namun secara fisik mereka masih mampu bekerja dan dapat ikut serta dalam kegiatan kerja kapan saja diperlukan (Sabihi et al., 2021).

Dengan demikian, produktivitas tenaga kerja dapat diartikan sebagai kemampuan dan sikap mental individu dalam memanfaatkan potensi kerja yang dimilikinya secara efisien dan efektif untuk menghasilkan output yang optimal, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan dan keberlangsungan kegiatan ekonomi.

2.2 Jenis Produktivitas Tenaga Kerja

Pengukuran produktivitas dengan menggunakan pendekatan rasio antara input dan output menghasilkan tiga kategori utama, yaitu produktivitas parsial, produktivitas total faktor, dan produktivitas total (Rawani et al., 2023).

a. Produktivitas Parsial
   Produktivitas parsial atau single-factor productivity merupakan perbandingan antara output dengan satu jenis input tertentu. Misalnya, produktivitas tenaga kerja menunjukkan seberapa besar output yang dihasilkan dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan.
b. Produktivitas Total Faktor
   Produktivitas total faktor merupakan rasio antara output bersih dengan gabungan input berupa modal dan tenaga kerja. Output bersih diperoleh dari total output dikurangi nilai barang dan jasa antara yang digunakan dalam proses produksi. Jenis produktivitas ini menilai efektivitas penggunaan dua faktor utama, yaitu modal dan tenaga kerja.
c. Produktivitas Total
   Produktivitas total menggambarkan tingkat produktivitas keseluruhan dari seluruh faktor produksi yang digunakan. Ukuran ini diperoleh dari perbandingan antara total output dan total input, sehingga mencerminkan sejauh mana seluruh sumber daya dimanfaatkan secara optimal untuk menghasilkan output.
   Rumus yang digunakan adalah:
   Produktivitas = $\frac{Total\ output}{Total\ input}$
   Total output meliputi seluruh hasil produksi yang dapat diukur, termasuk nilai produk jadi, produk setengah jadi, bunga saham, serta pendapatan lainnya.

2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, produktivitas karyawan merupakan variabel yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, produktivitas kerja sangat bergantung pada beberapa faktor sebagai berikut (Sarwoto, 2003; Sedarmayanti, 2012):

a. Sikap Kerja
   Sikap kerja menggambarkan kesiapan seseorang untuk melaksanakan tugas secara bergiliran, menerima tambahan tanggung jawab, serta bekerja sama dalam suatu tim. Kata *sikap* berasal dari bahasa Latin *aptus*, yang berarti "kecocokan" atau "kesesuaian". Sebagai salah satu unsur dari faktor psikologis yang berpengaruh terhadap perilaku individu, sikap memiliki keterkaitan yang kuat dengan perilaku seseorang, termasuk dalam konteks perilaku konsumen.
b. Tingkat ketrampilan
   Tingkat keterampilan seseorang dipengaruhi oleh pendidikan yang ditempuh, baik secara formal maupun informal, serta melalui pelatihan di bidang manajemen, supervisi, maupun teknik industri. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman pelatihan yang memadai umumnya memiliki potensi lebih besar dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.
c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi
   Hubungan antara tenaga kerja dengan pimpinan organisasi mencerminkan adanya kerja sama yang terarah antara kedua pihak dalam upaya meningkatkan produktivitas. Kolaborasi ini biasanya diwujudkan melalui kegiatan seperti lingkaran pengawasan mutu serta penilaian terhadap kinerja yang berfokus pada pencapaian hasil kerja yang unggul.

d. Manajemen produktifitas
Manajemen produktivitas dapat dipahami sebagai upaya pengelolaan yang efisien terhadap berbagai sumber daya dan sistem kerja yang ada, dengan tujuan untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal dalam mendukung efektivitas organisasi.

e. Efisiensi tenaga kerja
Efisiensi tenaga kerja pada dasarnya mencakup kemampuan dalam merencanakan kebutuhan tenaga kerja secara tepat serta mengatur pembagian tugas tambahan agar proses kerja berjalan efektif dan seimbang. Selain berhubungan dengan perencanaan, efisiensi juga mencerminkan penerapan cara kerja yang sistematis dan terarah untuk memperoleh hasil yang optimal.
Namun, keberhasilan suatu pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh metode atau sistem kerja yang diterapkan, melainkan juga oleh kualitas manusia sebagai pelaksana kerja serta kondisi lingkungan tempat mereka bekerja. Tenaga kerja memiliki posisi yang sangat penting bagi perusahaan, karena melalui pengelolaan, pengaturan, dan pemanfaatan pegawai yang tepat, perusahaan dapat memastikan seluruh sumber daya manusia berfungsi secara produktif. Dengan demikian, efisiensi tenaga kerja berperan besar dalam mewujudkan tujuan organisasi, terutama dalam mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

f. Kewiraswastaan
Kewiraswastaan mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengambil risiko secara terukur, berpikir kreatif dalam menjalankan usaha, serta tetap berpegang pada prinsip dan arah yang benar dalam kegiatan bisnisnya. Sikap ini juga mencerminkan keberanian individu untuk menghadapi ketidakpastian dan tantangan yang muncul dalam proses berusaha. Selain itu, kewiraswastaan mendorong seseorang untuk mampu menemukan ide-ide baru, memanfaatkan peluang yang ada, dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki agar dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi maupun Masyarakat.
Di sisi lain, kewiraswastaan juga dapat dipahami sebagai dorongan internal seseorang untuk terus berkembang dan tidak bergantung pada kondisi yang sudah ada. Semangat ini menjadikan individu lebih adaptif terhadap perubahan, berorientasi pada solusi, serta mampu menciptakan inovasi yang relevan dengan kebutuhan pasar. Dengan demikian, kewiraswastaan tidak hanya penting bagi pertumbuhan individu, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam meningkatkan daya saing dan produktivitas organisasi secara menyeluruh.

2.4 Strategi Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Melalui perencanaan SDM yang baik, organisasi dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan tujuan perusahaan. Pengelolaan serta pengembangan SDM yang terarah tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga pada peningkatan kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Keberadaan SDM yang berkualitas menjadi faktor pembeda utama antara organisasi yang mampu bertahan dan berkembang dengan organisasi yang mengalami kegagalan. Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah, dinamis, dan penuh persaingan seperti saat ini, SDM yang berkualitas menjadi kunci daya saing organisasi. Strategi pengelolaan dan pengembangan SDM yang tepat memiliki peranan vital dalam mendukung kesuksesan perusahaan (Syafiqoh & Ritzy, 2022).

Strategi ini menekankan pentingnya keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dengan kemampuan individu karyawan agar tercipta sinergi dalam mencapai tujuan bersama. Strategi meningkatkan produktivitas tenaga kerja sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal.

Dalam konteks globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu menerapkan strategi yang efektif guna menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan kinerja tenaga kerja. Pendekatan peningkatan produktivitas tenaga kerja memerlukan analisis mendalam terhadap kebutuhan karyawan dengan mempertimbangkan rencana pengembangan perusahaan serta perubahan lingkungan eksternal.

Analisis ini membantu organisasi dalam menyesuaikan kapasitas dan kompetensi tenaga kerja dengan tuntutan pasar yang dinamis. Rekrutmen dan seleksi yang tepat menjadi langkah awal dalam strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja. Melalui proses ini, perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja dengan kemampuan sesuai kebutuhan organisasi sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan komponen penting dalam meningkatkan kualitas serta

produktivitas kerja. Program pelatihan yang dirancang dengan baik dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan, memperluas pengetahuan, serta mencapai tujuan individu dan organisasi secara bersamaan.

Penerapan manajemen kinerja dan pengembangan karier yang efektif menjadi landasan dalam memberikan penghargaan serta kesempatan kemajuan profesional bagi karyawan. Langkah ini dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan keterlibatan mereka dalam menjalankan tugas, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Integrasi teknologi dalam pengelolaan SDM, seperti penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) dan analisis data, berperan penting dalam memberikan pemahaman yang lebih akurat tentang kebutuhan tenaga kerja serta kinerja individu. Pemanfaatan teknologi tersebut juga mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan berbasis data. Penerapan strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas perasional. Selain itu, strategi ini memungkinkan perusahaan beradaptasi dengan perubahan pasar dan perkembangan teknologi yang terus berkembang (Baiti et al., 2020).

3. METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dengan pendekatan FGD *(Focus Group Discussion)* manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berfokus pada peningkatan produktivitas tenaga kerja (Elvianto et al., 2025). Kegiatan ini bertujuan untuk membantu pelaku usaha UMKM Ayam Arkys dalam mengidentifikasi permasalahan kinerja karyawan serta menerapkan strategi manajemen yang efektif guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Bentuk pengabdian ini tidak hanya bersifat edukatif, tetapi juga aplikatif, karena melibatkan observasi langsung terhadap aktivitas kerja karyawan serta penerapan strategi peningkatan produktivitas yang dapat dijalankan secara berkelanjutan oleh pemilik usaha.

Kegiatan dilaksanakan pada 07 November 2025 bertempat di UMKM Ayam Arkys, yang berlokasi di Samarinda Seberang. Objek kegiatan adalah karyawan yang bekerja di UMKM Ayam Arkys, yang terlibat secara aktif dalam proses produksi dan pelayanan usaha. Para karyawan berpartisipasi sebagai peserta dalam pelatihan serta menjadi subjek observasi dalam proses pendampingan yang dilakukan. Pelibatan langsung karyawan dalam kegiatan ini diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran akan pentingnya manajemen waktu, kedisiplinan, dan kerja sama tim sebagai kunci utama peningkatan produktivitas (Awaludin, 2025).

3.1 Metode pelaksanaan

kegiatan ini disusun melalui beberapa tahapan yang sistematis, yaitu (Irysad et al., 2020):

a. Observasi awal

Yaitu proses pengumpulan informasi dan identifikasi permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja di UMKM Ayam Arkys. Pada tahap ini, tim pelaksana melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas kerja karyawan, proses operasional usaha, serta sistem manajemen yang diterapkan oleh pemilik usaha. Selain observasi lapangan, dilakukan pula wawancara dengan karyawan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai kendala yang dihadapi dalam kegiatan operasional harian. Dari hasil observasi diperoleh informasi bahwa sebagian karyawan masih mengalami kesulitan dalam mengatur waktu kerja secara efisien, belum adanya pembagian tugas yang proporsional, serta minimnya pelatihan terkait pengelolaan kerja dan kedisiplinan.

b. Perancangan materi edukasi peningkatan produktivitas tenaga kerja

Berdasarkan hasil temuan dari observasi awal, disusunlah beberapa materi yang relevan untuk diterapkan di lingkungan kerja Ayam Arkys. Strategi yang dirancang meliputi pembagian tugas dan tanggung jawab kerja yang lebih jelas, peningkatan kemampuan komunikasi dan koordinasi antarpegawai, penetapan jadwal kerja yang lebih teratur, serta pemberian pemahaman tentang pentingnya motivasi dan sikap profesional dalam bekerja. Tim pengabdian kemudian menyusun rancangan edukasi sederhana yang berisi materi tentang efisiensi waktu kerja, manajemen stres kerja, dan peningkatan kedisiplinan. Strategi ini diharapkan dapat diterapkan dengan menyesuaikan pada karakteristik tenaga kerja di UMKM yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang beragam.

c. Pelaksanaan kegiatan

Yaitu tahap penerapan materi edukasi melalui kegiatan pelatihan dan pendampingan langsung kepada karyawan. Pelaksanaan dilakukan dalam bentuk sesi pelatihan kelompok yang interaktif,

diskusi bersama, serta simulasi kerja sederhana yang menekankan pada praktik pengaturan waktu dan koordinasi dalam tim. Tim pelaksana juga memberikan edukasi tentang cara meningkatkan efisiensi kerja, seperti menyusun daftar prioritas harian, menjaga komunikasi antarpegawai, dan menerapkan kebiasaan kerja yang konsisten. Selain itu, dilakukan pula sesi motivasi untuk membangun semangat kerja dan rasa memiliki terhadap tempat kerja. Pendampingan dilakukan secara langsung di tempat kerja sehingga karyawan dapat mempraktikkan materi pelatihan dalam kegiatan sehari-hari. Melalui pendekatan ini, kegiatan pengabdian tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga memberikan pengalaman praktis bagi peserta.

d. Evaluasi hasil kegiatan

Evaluasi hasil kegiatan menunjukkan bahwa para karyawan memberikan respons yang sangat positif terhadap edukasi dan pendampingan yang telah diberikan. Berdasarkan hasil wawancara, para karyawan menyampaikan bahwa materi yang disampaikan selama kegiatan sangat membantu mereka memahami pentingnya kedisiplinan, manajemen waktu, serta pola kerja yang lebih terarah. Mereka juga mengakui bahwa beberapa kebiasaan kerja sebelumnya masih perlu diperbaiki, dan pelatihan ini memberikan sudut pandang baru tentang bagaimana bekerja secara lebih produktif dan efektif.

Selain itu, para karyawan menyatakan komitmen yang kuat untuk menerapkan seluruh saran dan rekomendasi yang diberikan. Perubahan positif yang diharapkan tidak hanya dilakukan sesaat setelah kegiatan, tetapi akan diupayakan secara berkelanjutan dalam rutinitas kerja sehari-hari. Komitmen ini mencakup peningkatan kedisiplinan waktu, menjaga kualitas komunikasi antarsesama pegawai, serta penerapan pola kerja yang lebih tertib dan efisien. Kesediaan mereka untuk berubah dan memperbaiki diri menjadi indikator penting bahwa kegiatan ini memberikan dampak yang nyata dan dapat menjadi langkah awal menuju peningkatan produktivitas tenaga kerja secara berkelanjutan.

Selain empat tahapan tersebut, kegiatan ini juga diperkuat dengan beberapa metode pengumpulan data. Data dikumpulkan melalui observasi langsung di lapangan serta wawancara dengan karyawan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi kerja. Dokumentasi kegiatan, seperti foto dan catatan lapangan, juga disusun sebagai bahan evaluasi internal guna melihat sejauh mana pelaksanaan kegiatan berjalan efektif. Melalui pendekatan pendampingan dan pelatihan ini, diharapkan kegiatan pengabdian dapat memberikan manfaat nyata bagi UMKM Ayam Arkys. Dengan menerapkan strategi manajemen SDM yang tepat, karyawan memperoleh pemahaman baru mengenai pentingnya efisiensi kerja, pembagian tugas yang adil, serta komunikasi yang efektif di tempat kerja. Secara keseluruhan, metode pelaksanaan kegiatan ini dirancang untuk mendorong perubahan perilaku kerja yang lebih produktif dan profesional, sekaligus menjadi contoh penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing UMKM di tingkat lokal.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pembahasan

Pelaksanaan edukasi motivasi kerja dan manajemen SDM pada UMKM Ayam Arkys mendapatkan respons yang sangat positif dari para karyawan. Selama proses edukasi dan sesi diskusi kelompok, karyawan terlihat antusias, serta terbuka dalam membagikan pengalaman kerja mereka. Tingginya antusiasme tersebut menunjukkan bahwa materi yang diberikan relevan dengan kebutuhan serta permasalahan yang mereka hadapi dalam kegiatan operasional sehari-hari.

(a)

(b)

Gambar 1. Kegiatan pelayanan UMKM Ayam Arkys (a) menyiapkan(b)mengemas

Materi edukasi yang disampaikan dalam kegiatan ini mencakup beberapa aspek penting yang berkaitan langsung dengan peningkatan kualitas kinerja karyawan. Fokus utama materi meliputi pemahaman dasar mengenai produktivitas kerja, yaitu bagaimana karyawan dapat membangun dorongan internal untuk bekerja lebih optimal dan konsisten. Selain itu, dijelaskan pula pentingnya komunikasi efektif antar karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meminimalkan potensi kesalahpahaman dalam proses operasional.

Kegiatan edukasi juga menekankan pentingnya pelatihan serta peningkatan keterampilan sebagai bagian dari upaya pengembangan diri dan peningkatan profesionalisme. Manajemen waktu dan efisiensi kerja turut menjadi perhatian, di mana karyawan diajak untuk memahami cara mengatur prioritas, menyelesaikan tugas secara tepat waktu, dan menjaga kualitas hasil kerja. Seluruh materi tersebut dirancang untuk membantu karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka, sekaligus mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan.

Gambar 2. Foto Bersama karyawan UMKM Ayam Arkys

Setelah edukasi diberikan, karyawan menunjukkan peningkatan pemahaman yang cukup signifikan. Mereka mampu memahami bagaimana motivasi, komunikasi yang baik, dan pembagian tugas yang jelas dapat meningkatkan semangat dan kualitas kerja. Karyawan juga menyampaikan komitmen pribadi untuk meningkatkan kinerja, seperti berusaha lebih disiplin, memperbaiki komunikasi dengan rekan kerja, serta lebih aktif dalam mengikuti pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya memahami materi secara teoritis, tetapi juga memiliki kesiapan untuk menerapkannya dalam aktivitas kerja sehari-hari. Komitmen tersebut memperkuat keyakinan bahwa perubahan kecil yang dilakukan secara konsisten mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan produktivitas.

4.2 Pembahasan

Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan motivasi kerja pada karyawan setelah menerima edukasi dan pendampingan. Karyawan merasa lebih dihargai, memperoleh arahan yang jelas, serta mendapatkan ruang untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam bekerja.

Temuan lapangan menunjukkan bahwa hubungan kerja yang terbuka antara pimpinan dan karyawan memberikan rasa dihargai serta kenyamanan psikologis. Pembagian tugas yang jelas dan pelatihan rutin membantu meningkatkan kompetensi karyawan sehingga menumbuhkan rasa pencapaian *(achievement)*. Evaluasi kerja yang dilakukan pimpinan dengan pendekatan yang suportif turut menciptakan suasana kerja positif dan memperkuat motivasi. Selain itu, pemberian insentif atau bonus kecil berfungsi sebagai faktor pemelihara yang menjaga kestabilan semangat kerja.

Gambar 3. Proses wawancara karyawan UMKM Ayam Arkys

Edukasi mengenai manajemen SDM juga membantu karyawan memahami bahwa peningkatan produktivitas tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis, lingkungan kerja, dan efektivitas komunikasi. Karyawan menjadi lebih menyadari bahwa suasana kerja yang nyaman, target kerja yang jelas, dan koordinasi yang baik dapat mengurangi kesalahpahaman serta meningkatkan kerja sama tim.

Dampak kegiatan ini terlihat melalui beberapa perubahan, antara lain meningkatnya efisiensi penyelesaian tugas, meningkatnya kepercayaan diri dalam penggunaan teknologi kasir digital, suasana kerja yang lebih positif dan saling mendukung, serta meningkatnya kesadaran akan pentingnya evaluasi rutin sebagai dasar perbaikan kinerja ke depannya. Dengan demikian, kegiatan edukasi terbukti memberikan penguatan terhadap pemahaman dan perilaku kerja karyawan.

Gambar 5. Produk UMKM Ayam Arkys

4.3 Faktor Pendukung dan Penghambat

a. Faktor Pendukung

Beberapa faktor yang mendukung keberhasilan kegiatan edukasi ini meliputi kemauan belajar yang tinggi dari karyawan yang tercermin melalui keterlibatan aktif dalam diskusi. Dukungan pimpinan yang terbuka terhadap ide baru dan konsisten memberikan motivasi juga menjadi faktor penting. Selain itu, pembagian tugas yang sudah cukup jelas memudahkan karyawan memahami tanggung jawab masing-masing, serta suasana kerja yang kondusif membantu mereka menerima materi dengan lebih baik.

b. Faktor Penghambat

Kendala utama yang dihadapi adalah keterbatasan waktu pelaksanaan karena harus menyesuaikan dengan jadwal operasional toko. Motivasi sebagian karyawan yang fluktuatif, terutama terkait perasaan kurang dihargai atau ketidaksesuaian kompensasi, juga berpengaruh terhadap semangat kerja. Kurangnya pelatihan teknis tertentu menyebabkan beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan sistem atau metode baru. Selain itu, potensi salah paham dalam komunikasi antara karyawan dan pimpinan masih terjadi, ditambah dengan fasilitas kerja yang belum sepenuhnya memadai sehingga memerlukan perbaikan untuk optimal mendukung produktivitas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui edukasi motivasi kerja dan pelatihan manajemen sumber daya manusia (SDM) di UMKM Ayam Arkys memberikan dampak positif yang signifikan terhadap

produktivitas tenaga kerja. Pelaksanaan kegiatan yang meliputi observasi awal, perancangan strategi, pelatihan, hingga evaluasi terbukti mampu meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Dari hasil kegiatan, terlihat bahwa karyawan menunjukkan antusiasme tinggi, memahami pentingnya komunikasi efektif, pembagian tugas yang jelas, manajemen waktu, serta penerapan teknologi sederhana dalam mendukung proses kerja. Mereka juga menunjukkan komitmen untuk memperbaiki kedisiplinan dan kualitas kerja, yang menjadi indikator bahwa perubahan perilaku produktif mulai terbentuk.

Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan motivasi kerja pada karyawan setelah menerima edukasi dan pendampingan, di mana rasa dihargai, kesempatan berkembang, hubungan kerja yang suportif, dan evaluasi yang konstruktif menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Selain itu, suasana kerja yang nyaman dan koordinasi yang baik turut berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Meskipun terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan waktu pelaksanaan, fluktuasi motivasi, dan kurangnya pelatihan teknis tertentu, faktor pendukung seperti kemauan belajar karyawan, dukungan pimpinan, dan pembagian tugas yang relatif jelas membuat kegiatan ini dapat berjalan efektif. Secara keseluruhan, kegiatan pendampingan dan pelatihan ini berhasil memberikan peningkatan nyata pada perilaku kerja, efisiensi operasional, serta pemahaman karyawan mengenai pentingnya manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas. Program ini dapat dijadikan model berkelanjutan bagi UMKM untuk memperkuat daya saing melalui pengembangan kualitas tenaga kerja yang lebih profesional dan kompeten.

Berdasarkan hasil kegiatan tersebut, disarankan agar pimpinan lebih sering memberikan perhatian dan apresiasi kepada karyawan agar mereka merasa dihargai dan tetap termotivasi. Pelatihan juga perlu dilakukan secara berkala untuk meningkatkan kemampuan karyawan, terutama ketika terdapat sistem atau metode kerja baru. Selain itu, manajemen waktu perlu diperbaiki agar pekerjaan tidak menumpuk dan tidak menimbulkan stres. Fasilitas kerja yang kurang memadai sebaiknya diperbarui karena sangat berpengaruh terhadap kenyamanan serta hasil kerja. Peningkatan komunikasi dan koordinasi antar-karyawan maupun dengan pimpinan juga perlu dilakukan secara berkelanjutan agar proses kerja menjadi lebih efektif. Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut, produktivitas tenaga kerja dapat meningkat secara bertahap dan konsisten.

REFERENSI

Awaludin. (2025). makna manajemen waktu bagi produktivitas karyawan di UMKM. Jurnal Economina, 4(2), 59–65.

Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA. 4.

Elvianto, D., Khalda, S., & Gunawan, A. (2025). EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN. 3(1), 238–245.

Irysad, F. R., Lubis, P. K. D., & Naibaho, A. R. O. (2020). Analisis Strategi Perencanaan Tenaga Kerja Untuk Meningkatkan Efisiensi Dan Produktivitas Dalam Organisasi. 4(4), 3328–3333.

Krisna, N., & Arsawati, N. N. J. (2022). Pengaruh Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja Di Disnaker Provinsi Bali. Jurnal Pengabdian Kepada Masyaraka Pelita Nusantara, 1(1), 1–5. https://doi.org/10.69688/jpmp.v1i1.169

Kristantyo, W. (2025). Saatnya UMKM Naik Kelas.

Rawani, G. A., Sugianto, & Irham, M. (2023). ANALISIS PRODUKTIVITAS PT. SARANA LALULINTAS INDONESIA DENGAN MENGGUNAKAN METODE MARVIN E. MUNDEL DALAM MEWUJUDKAN MASHLAHAH MAKSIMUM. 8(2), 936–948.

Sabihi, D. M., Kumenaung, A. G., & Niode, A. O. (2021). PENGARUH UPAH MINIMUM PROVINSI , INVESTASI DAN PERTUMBUHAN EKONOMI TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA MANADO Jurusan Ekonomi Pembangunan , Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam

Ratulangi. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 21(01), 25–36.

Sarwoto. (2003). Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen Ghalia Indonesia.

Sedarmayanti. (2012). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja Bandung: CV. Mandar Maju.

Syafiqoh, H., & Ritzy, Z. P. (2022). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. 2–10.