



Edukasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Penguatan Motivasi Kerja Pada Karyawan Teh Nikmat

¹Asrinda*, ¹Megana Yulianindita, ¹Syaira Amanda Putri, ¹Yavia Anabella Biet Dukatel, ¹Angga Hergastyasmawan, ¹Muhammad Khozin Ahyar

¹Politeknik Negeri Samarinda

Email: asrinsaasrinda083@gmail.com¹, megayulianindita@gmail.com¹, syairaamandaputri@gmail.com¹, yaviaanabellabd@gmail.com¹, anggahergas@polnes.ac.id¹, khozinahyar@polnes.ac.id¹

*Corresponding author: Asrinda

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada usaha minuman Teh Nikmat melalui edukasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Berdasarkan hasil observasi, ditemukan beberapa permasalahan seperti rendahnya motivasi kerja, pembagian tugas yang belum jelas, serta komunikasi internal yang kurang efektif sehingga mempengaruhi kualitas pelayanan. Kegiatan dilaksanakan melalui tahapan observasi, penyusunan materi, pemberian edukasi, diskusi, dan pendampingan langsung kepada karyawan. Materi yang diberikan berfokus pada peran MSDM dalam pembagian tugas, komunikasi kerja, kedisiplinan, serta teknik dasar peningkatan motivasi. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman karyawan tentang peran dan tanggung jawab, munculnya semangat kerja yang lebih positif, serta perbaikan komunikasi dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, edukasi MSDM terbukti mampu memperkuat motivasi kerja karyawan dan mendukung peningkatan kinerja operasional Teh Nikmat.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Edukasi, Karyawan, Disiplin Karyawan.

ABSTRACT

This community service activity aims to increase employee motivation at Teh Nikmat beverage company through Human Resource Management (HRM) education. Based on the results of observations, several problems were found, such as low work motivation, unclear division of tasks, and ineffective internal communication, which affected service quality. The activity was carried out through stages of observation, material preparation, education, discussion, and direct assistance to employees. The material provided focused on the role of HRM in task distribution, work communication, discipline, and basic techniques for increasing motivation. The results of the activities showed an increase in employee understanding of their roles and responsibilities, the emergence of a more positive work ethic, and improved communication in the work environment. Thus, HRM education has proven to be able to strengthen employee work motivation and support the improvement of Teh Nikmat's operational performance.

Keywords: Human Resource Management, Work Motivation, Education, Employees, Employees Discipline.

1. PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan aspek fundamental yang sangat menentukan keberhasilan operasional pada usaha mikro maupun ritel. Pada konteks UMKM, motivasi karyawan tidak hanya berpengaruh terhadap produktivitas, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas layanan, efisiensi proses kerja, serta kepuasan pelanggan (Sari et al., 2024). Pada usaha kecil berbasis pelayanan seperti UMKM minuman, karyawan memegang peran penting sebagai garda terdepan yang berinteraksi dengan pelanggan setiap hari. Oleh karena itu, motivasi

kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja yang produktif, disiplin, serta memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas operasional.

Dalam praktiknya, usaha kecil sering menghadapi berbagai tantangan terkait pengelolaan SDM. Banyak UMKM yang belum memiliki struktur organisasi yang jelas, standar operasional yang terdokumentasi, maupun sistem evaluasi kerja yang teratur (Idrus et al., 2023). Hal ini menyebabkan aktivitas kerja sehari-hari lebih banyak bergantung pada kebiasaan dan pengalaman personal karyawan dibandingkan pedoman kerja yang terarah. Kondisi seperti ini dapat menurunkan konsistensi layanan, terutama pada jam kerja yang ramai atau ketika karyawan menghadapi tekanan pekerjaan.

Teh Nikmat merupakan salah satu UMKM yang bergerak di bidang minuman dan berlokasi di Jl. Ampera, Kelurahan Rawa Makmur, Kecamatan Palaran, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Usaha ini menjalankan kegiatan operasional yang relatif sederhana, dengan melibatkan sekitar 2–3 orang karyawan pada tiap outlet-nya. Karyawan memiliki tanggung jawab dalam proses pelayanan, penjualan, peracikan minuman, serta kebersihan tempat usaha. Walaupun lingkungan kerja cukup mendukung dan hubungan antara pemilik serta karyawan terbilang baik, namun usaha ini belum memiliki standar operasional prosedur (SOP) yang baku. Akibatnya, alur kerja yang berlangsung lebih cenderung mengikuti pola kebiasaan yang sudah berjalan, bukan melalui sistem kerja yang dirancang secara sistematis.

Permasalahan tersebut berdampak pada fluktuasi kualitas layanan. Terkadang karyawan dapat memberikan pelayanan yang cepat dan responsif, namun pada waktu lain kualitas layanan dapat menurun, terutama ketika beban kerja meningkat. Selain itu, komunikasi kerja antar pegawai masih terbatas dan belum terkoordinasi dengan baik. Ketidakjelasan pembagian tugas dan minimnya pengawasan berkala juga menyebabkan beberapa pekerjaan tidak terlaksana secara optimal. Rendahnya motivasi kerja muncul sebagai salah satu faktor yang memperkuat berbagai permasalahan tersebut, karena karyawan tidak memiliki dorongan yang memadai untuk meningkatkan performa mereka.

Hasil observasi awal yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat beberapa permasalahan utama pada pengelolaan SDM Teh Nikmat. Permasalahan tersebut mencakup rendahnya motivasi kerja karyawan, ketiadaan pembagian tugas yang jelas, kurangnya komunikasi antara pemilik dan karyawan, serta belum adanya sistem penghargaan atau insentif yang dapat mendorong peningkatan kinerja. Jika tidak ditangani secara tepat, permasalahan ini dapat mempengaruhi kepuasan pelanggan, efektivitas operasional, serta keberlanjutan usaha dalam jangka panjang.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memberikan edukasi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia kepada pemilik dan karyawan Teh Nikmat, meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemahaman pola kerja yang lebih terarah, serta memperbaiki struktur dan pembagian tugas agar proses kerja menjadi lebih efisien. Dengan adanya kegiatan ini, diharapkan Teh Nikmat dapat menerapkan sistem kerja yang lebih baik dan mampu meningkatkan kualitas layanan secara berkelanjutan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian informasi atau pendapat yang mendorong seseorang untuk bertindak mencapai tujuannya dengan melihat hal-hal yang bernilai (Andriani et al., 2024). Motivasi kerja adalah dorongan atau dukungan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan usaha, dalam batas-batas untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang dan sebagai pendorong yang dapat menggerakkan dirinya untuk mau bekerja dengan antusias terhadap suatu kegiatan (Wijaya et al., 2024). Ramadhani (2024) menyatakan bahwa Motivasi kerja ialah dorongan atau energi yang menggerakkan diri seseorang atau karyawan secara terarah untuk memenuhi dan mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang atau dari luar dirinya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh agar mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja membuat seseorang mau berusaha dan melaksanakan tugasnya dengan baik demi mencapai hasil yang diharapkan, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk tempat ia bekerja.

2.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi terdapat dua model motivasi kerja yakni motivasi kerja negative dan motivasi kerja positif (Andriani et al., 2024).

1. Motivasi Positif Motivasi positif berarti bahwa pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberi penghargaan kepada mereka yang telah melampaui norma. Jika motivasi positif maka semangat kerja bawahan meningkat karena umumnya orang mau menerima yang baik.

2. Motivasi Negatif Motivasi negatif berarti bahwa seorang pemimpin memotivasi bawahan dengan standar yang membuat mereka dihukum. Dengan motivasi negatif ini, moral bawahan meningkat dalam jangka pendek karena mereka takut akan hukuman, tetapi keadaan bisa menjadi lebih buruk dalam jangka Panjang.

2.3 Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas tenaga kerja meningkat, sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Serta orang senang melakukan pekerjaannya. (De Haan et al., 2019)

2.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015) yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Gaji (salary). Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realistis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai. Agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dalam pemberian kompensasi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - a. Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum.
 - b. Ketepatan pembayaran gaji.
 - c. Pemberian bonus atau insentif harus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
 - d. Selalu ditinjau kembali.
 - e. Mencapai sasaran yang diinginkan.
 - f. Mengangkat harkat kemanusiaan.
 - g. Berpijak pada peraturan yang berlaku
2. Supervisi. Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu: melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (feedback).
3. Kebijakan dan Administrasi. Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap pegawai.
4. Hubungan kerja. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya. Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima oleh kelompok, keluarga dan organisasi. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratatan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kelompok kerja juga dapat memenuhi sistem sebagai sounding board terhadap problem mereka atau sebagai sumber kesenangan atau hiburan.

5. Kondisi kerja. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. Sebanyak 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.
6. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk performa tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performance yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan. Teknik pemerikayaan pekerjaan dapat dijadikan sebagai sarana motivasi pegawai dengan membuat pekerjaan mereka lebih menarik, dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan untuk bekerja.
7. Peluang untuk maju. Peluang untuk maju (advance) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Promosi merupakan kemajuan pegawai ke pekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji.
8. Pengakuan atau penghargaan (recognition). Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya). Sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain. Mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria atau wanita) tidak ingin direndahkan. Oleh sebab itu pimpinan yang bijak akan selalu memberikan pengakuan/penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawainya.
9. Keberhasilan (achievement). Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.
10. Tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar (Sedarmayanti,

2018).

3. METODE

3.1 Tempat dan Waktu Pelaksanaan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di Teh Nikmat, yaitu salah satu UMKM yang bergerak di bidang minuman kekinian dan berlokasi di Jl. Ampera, Kelurahan Rawa Makmur, Kecamatan Palaran, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Wilayah tersebut dikenal memiliki perkembangan UMKM yang cukup aktif sehingga menjadi tempat yang tepat untuk melakukan kegiatan pendampingan. Pelaksanaan kegiatan berlangsung selama dua hari, yaitu pada 7–8 November 2025, dengan total durasi sekitar 7 jam. Selama kegiatan berlangsung, kami melakukan beberapa rangkaian aktivitas seperti observasi awal terhadap kondisi kerja karyawan, diskusi bersama pemilik usaha, serta pemaparan materi mengenai pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan performa karyawan.

Pemilihan Teh Nikmat sebagai lokasi kegiatan bukan tanpa alasan. UMKM ini sedang berada dalam tahap pengembangan dan membutuhkan dukungan pada aspek sumber daya manusia, khususnya dalam hal penguatan motivasi kerja karyawan. Dengan adanya kegiatan ini, diharapkan karyawan dapat lebih menyadari peran motivasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan nyaman. Pada akhirnya, kegiatan ini diharapkan mampu memberikan dampak positif bagi keberlangsungan usaha serta pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.

3.2 Subjek Kegiatan

Subjek dalam kegiatan pengabdian ini adalah tiga orang karyawan Teh Nikmat yang sehari-hari terlibat langsung dalam aktivitas operasional usaha. Ketiga karyawan tersebut memegang peranan penting dalam berbagai proses kerja, mulai dari pembuatan minuman, pelayanan terhadap pelanggan, hingga menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan usaha. Karena peran mereka yang bersifat langsung dan berhubungan dengan kelancaran operasional, maka karyawan menjadi sasaran yang paling tepat untuk diberikan pendampingan.

Pemilihan karyawan sebagai subjek kegiatan bukan hanya mempertimbangkan jumlah tenaga kerja yang ada, tetapi juga melihat kebutuhan aktual di lapangan. Dalam usaha seperti Teh Nikmat, kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh sikap, motivasi, dan pemahaman karyawan mengenai tugas yang mereka jalankan. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja menjadi hal yang penting untuk diperkuat agar karyawan dapat bekerja lebih optimal, disiplin, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi.

Selain itu, pemahaman dasar mengenai manajemen sumber daya manusia (SDM) juga diperlukan untuk membantu karyawan menyadari pentingnya komunikasi, kerja sama, dan manajemen waktu dalam lingkungan kerja. Materi tersebut diharapkan mampu memberikan wawasan baru bagi karyawan sehingga mereka tidak hanya melakukan pekerjaan secara rutin, tetapi juga memahami alasan dan tujuan dari setiap prosedur kerja yang diterapkan.

3.3 Tahapan Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui beberapa tahapan berikut:

1. Observasi Awal

Tahap pertama diawali dengan observasi langsung di lingkungan kerja Teh Nikmat. Observasi ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pola komunikasi antar karyawan, cara mereka menjalankan tugas harian, serta kondisi motivasi kerja yang tampak selama operasional berlangsung. Melalui observasi ini, tim dapat memahami situasi aktual yang dihadapi karyawan sehingga materi yang akan disampaikan dapat disesuaikan dengan kebutuhan mereka. Hasil pengamatan awal ini menjadi dasar penting dalam menentukan arah kegiatan selanjutnya.

2. Penyusunan Materi Edukasi

Setelah memperoleh gambaran dari observasi, tim kemudian menyusun materi edukasi yang relevan dengan permasalahan yang ditemukan. Materi tersebut mencakup konsep dasar manajemen sumber daya manusia, pentingnya motivasi kerja dalam mendukung produktivitas, cara berkomunikasi yang efektif, serta pengembangan diri dalam konteks pekerjaan. Karena kegiatan bersifat sharing, penyusunan materi lebih difokuskan pada penjelasan yang mudah dipahami dan dapat dikaitkan langsung dengan realitas kerja karyawan.

3. Pelaksanaan Edukasi/Penyuluhan

Materi dalam kegiatan edukasi ini disampaikan melalui metode presentasi dan penjelasan interaktif yang memungkinkan karyawan untuk terlibat secara langsung dalam proses pembelajaran. Selama sesi berlangsung, pemateri tidak hanya memaparkan konsep dasar, tetapi juga memberikan contoh situasi nyata yang sering terjadi di lingkungan kerja UMKM agar karyawan lebih mudah memahami penerapannya. Fokus utama kegiatan ini adalah penguatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, termasuk peningkatan kesadaran akan pentingnya peran masing-masing individu, pemberian umpan balik positif, serta pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja. Edukasi ini juga menekankan pentingnya pembagian tugas yang jelas untuk menciptakan alur kerja yang lebih terstruktur, serta meningkatkan komunikasi kerja agar koordinasi antar pegawai dan antara pemilik dengan karyawan dapat berlangsung lebih efektif. Melalui pendekatan ini, diharapkan karyawan tidak hanya memperoleh pemahaman baru, tetapi juga mampu menerapkannya secara konsisten dalam aktivitas operasional sehari-hari.

4. Diskusi

Karyawan diberikan kesempatan untuk berdiskusi melalui sesi tanya jawab serta mengikuti simulasi kasus sederhana yang berkaitan dengan situasi kerja sehari-hari. Melalui kegiatan ini, karyawan dapat menyampaikan pengalaman dan kendala yang mereka hadapi, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih relevan dengan kondisi lapangan. Simulasi yang diberikan juga membantu karyawan memahami cara menangani masalah umum di tempat kerja, seperti pembagian tugas yang belum jelas atau komunikasi yang kurang efektif. Pendekatan ini tidak hanya membuat materi lebih mudah dipahami, tetapi juga membantu karyawan melatih kemampuan mereka dalam menerapkan materi secara langsung. Dengan demikian, kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan motivasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

5. Evaluasi Kegiatan

Evaluasi dilakukan melalui wawancara singkat dan pengisian kuesioner untuk melihat sejauh mana peningkatan pemahaman karyawan setelah kegiatan berlangsung. Melalui evaluasi ini, pemilik UMKM juga dapat menegaskan kembali komitmennya dalam menerapkan langkah-langkah optimalisasi yang telah dibahas. Selain itu, evaluasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi perubahan motivasi kerja karyawan, baik dari sisi sikap, semangat, maupun cara mereka menjalankan tugas sehari-hari. Dengan metode ini, proses evaluasi menjadi lebih menyeluruh dan mampu memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai dampak kegiatan pengabdian yang telah dilakukan.

3.4 Pendekatan yang Digunakan

Pendekatan yang digunakan dalam kegiatan pengabdian ini bersifat edukatif dan partisipatif. Penyampaian materi dilakukan melalui metode edukasi langsung yang memungkinkan peserta memahami konsep dasar manajemen sumber daya manusia dan motivasi kerja secara terstruktur. Selain penyuluhan, proses kegiatan juga mengintegrasikan diskusi interaktif agar karyawan dapat mengemukakan pengalaman, permasalahan, dan pandangan mereka mengenai kondisi kerja sehari-hari.

Untuk memperkuat pemahaman, digunakan pula simulasi sederhana yang menggambarkan situasi kerja nyata, sehingga peserta dapat melatih penerapan konsep motivasi dan komunikasi secara praktis. Seluruh rangkaian kegiatan didukung oleh observasi langsung selama proses berlangsung, serta dokumentasi berupa foto dan catatan lapangan yang mencatat perkembangan dan dinamika karyawan. Pendekatan-pendekatan tersebut saling melengkapi sehingga kegiatan dapat berjalan lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan Teh Nikmat.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Strategi Merek dan Ekspansi

Teh Nikmat merupakan merek (brand) yang didirikan secara mandiri, dengan nama yang terinspirasi dari kecintaan keluarga pemilik terhadap teh. Merek ini telah menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dengan berhasil membuka empat cabang yang tersebar di lokasi-lokasi strategis, yaitu Simpang Pasir, Adi Sucipto, Handil Bakti, dan Sultan Halimudin. Ekspansi ini mencerminkan keberhasilan awal dalam branding dan strategi penentuan lokasi.

4.2 Penerapan Kerja dan Struktur Karyawan

Operasional Teh Nikmat dikelola dengan sistem yang terstruktur melalui penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ketat di setiap cabangnya. Untuk memastikan pelayanan kepada pelanggan dapat berlangsung sepanjang hari, Teh Nikmat menerapkan sistem kerja dua shift. Shift pertama

dimulai pukul

08.00 hingga 16.00, sementara shift kedua berlangsung dari pukul 14.00 hingga 22.00. Pembagian jadwal ini tidak hanya memastikan ketersediaan layanan tanpa hambatan, tetapi juga memberikan fleksibilitas bagi karyawan dalam menjalankan tugas. Meskipun setiap cabang hanya dioperasikan oleh dua orang karyawan masing-masing bertugas pada setiap shift proses operasional tetap berjalan efisien karena setiap pekerja telah memahami tugas dan tanggung jawabnya sesuai SOP.

Selain itu, pengawasan dan kontrol kualitas dilakukan secara rutin untuk menjaga standar pelayanan Teh Nikmat. Pemeriksaan dilakukan terutama saat pergantian shift, di mana seluruh peralatan, bahan baku, dan produk yang digunakan harus dicek kondisinya. Hal ini bertujuan memastikan bahwa setiap karyawan yang melanjutkan shift berikutnya bekerja dengan lingkungan yang bersih, alat yang siap pakai, serta bahan yang masih layak digunakan. Dengan sistem operasional yang rapi dan terkontrol seperti ini, Teh Nikmat mampu mempertahankan kualitas pelayanan dan konsistensi rasa minuman di setiap cabangnya.

4.3 Kendala, Tantangan, dan Manajemen Kinerja

Teh Nikmat menghadapi berbagai kendala dan tantangan dalam menjalankan operasional sehari-hari, baik dari faktor eksternal maupun internal. Dari sisi eksternal, tantangan terbesar berasal dari customer yang memiliki karakter dan sikap yang beragam. Tidak jarang karyawan harus menghadapi pelanggan yang merasa kurang puas dengan minuman yang disajikan, baik karena rasa, takaran, ataupun ketidaksesuaian dengan ekspektasi mereka. Selain itu, pada jam-jam ramai, customer sering menjadi kurang sabar ketika menunggu giliran dilayani, sehingga karyawan harus mampu menjaga sikap dan tetap memberikan pelayanan terbaik di tengah tekanan.

Sementara itu, dari sisi internal, tantangan yang muncul justru berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Mengatur perbedaan karakter, kebiasaan, serta cara kerja antar karyawan menjadi hal yang lebih sulit dibandingkan menghadapi pelanggan. Setiap karyawan memiliki gaya kerja masing-masing, sehingga manajemen perlu mengupayakan koordinasi yang baik agar tidak menimbulkan miskomunikasi atau penurunan kualitas pelayanan. Dalam hal manajemen kinerja, diperlukan pembinaan serta evaluasi berkala agar setiap karyawan dapat bekerja sesuai standar yang ditetapkan dan mampu beradaptasi dengan situasi kerja yang dinamis. Dengan mengelola kedua tantangan ini secara efektif, Teh Nikmat dapat mempertahankan kualitas layanan dan memastikan kinerja operasional tetap optimal. Teh Nikmat menghadapi dua jenis tantangan dalam operasionalnya, yaitu eksternal dan internal. Tantangan eksternal muncul dari berbagai karakter customer, seperti ketidakpuasan terhadap minuman atau ketidaksabaran saat antri pada waktu yang ramai. Sementara itu, tantangan internal justru berasal dari perbedaan sifat dan cara kerja antar karyawan, yang terkadang lebih sulit dikelola dibandingkan menghadapi pelanggan. Karena itu, manajemen perlu melakukan pengaturan dan evaluasi kinerja secara berkala agar pelayanan tetap konsisten dan berkualitas.

4.4 Kebijakan Disiplin dan Motivasi

Dalam hal kedisiplinan, Teh Nikmat memiliki kebijakan konsekuensi yang cukup tegas dan terstruktur. Perusahaan tetap memberikan ruang bagi karyawan untuk mengambil izin atau tidak masuk kerja ketika ada keperluan penting, namun setiap bentuk absensi tetap memiliki dampak berupa potongan gaji sebagai bentuk tanggung jawab atas waktu kerja yang terpakai. Kebijakan ini diterapkan agar karyawan lebih menghargai kedisiplinan dan mampu mengatur waktu dengan baik. Selain itu, ketika ada karyawan yang menunjukkan kinerja di bawah standar, perusahaan akan memberikan teguran sebagai langkah awal pembinaan. Teguran ini bukan dimaksudkan untuk menghukum, melainkan untuk mendorong perbaikan. Namun, apabila setelah diberikan kesempatan untuk memperbaiki diri karyawan tetap tidak menunjukkan perubahan, konsekuensi yang lebih berat bahkan hingga pemutusan hubungan kerja dapat diterapkan demi menjaga kualitas operasional.

Teh Nikmat menunjukkan penerapan identitas merek yang kuat melalui kombinasi warna hijau terang dan putih yang dominan pada fasad dan counter penjualan. Logo merek, diilustrasikan dalam bentuk daun dan cangkir, terpampang jelas sebagai fokus visual di area counter kasir, mencerminkan konsistensi merek. Citra gerai yang sederhana merefleksikan model operasional yang efisien. Berdasarkan data wawancara mengenai struktur karyawan yang menyebutkan bahwa setiap cabang hanya dioperasikan oleh dua individu per shift, individu yang mengenakan kemeja bergaris dalam foto diasumsikan sebagai representasi karyawan yang bertugas. Secara komprehensif, gambar ini memvisualisasikan salah satu dari empat cabang Teh Nikmat, menekankan pada konsistensi merek dan efektivitas desain gerai sebagai strategi kunci dalam membangun brand awareness dan mendukung ekspansi bisnis.



Gambar 1. Foto bersama karyawan

Gambar 1 tidak hanya menampilkan karyawan Teh Nikmat yang sedang menunjukkan produk, tetapi juga merefleksikan tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh para karyawan. Ekspresi ceria, pose yang kompak, dan keseragaman seragam menunjukkan bahwa mereka bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan memotivasi. Sikap positif ini menggambarkan adanya motivasi intrinsik yaitu keinginan untuk memberikan pelayanan terbaik dan rasa bangga terhadap produk yang mereka hasilkan. Selain itu, kebersamaan dalam foto ini juga memperlihatkan adanya motivasi ekstrinsik berupa hubungan kerja yang harmonis dan budaya perusahaan yang mampu membangun semangat tim. Hal ini penting karena karyawan yang termotivasi tidak hanya bekerja lebih efektif, tetapi juga berkontribusi dalam menjaga citra positif dan kualitas pelayanan Teh Nikmat kepada pelanggan.

Keterlibatan karyawan dalam sesi dokumentasi seperti pada gambar juga dapat menjadi indikator penting atas tingginya motivasi kerja mereka. Partisipasi aktif dalam kegiatan non-operasional, seperti sesi foto untuk keperluan promosi, menunjukkan bahwa karyawan merasa menjadi bagian dari identitas perusahaan dan memiliki sense of belonging yang kuat. Ketika karyawan merasa dihargai dan dilibatkan dalam berbagai aktivitas, tingkat motivasi mereka meningkat karena mereka melihat bahwa kontribusinya diakui oleh manajemen. Hal ini turut mempengaruhi kualitas kerja sehari-hari, di mana karyawan yang memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan performa yang lebih konsisten, proaktif, dan berorientasi pada pelayanan terbaik.

Produk Teh Nikmat menampilkan beberapa minuman yang disajikan dalam gelas plastik transparan, menonjolkan keragaman varian rasa dan penyajian yang menggunakan es batu. Terdapat varian minuman berwarna hijau muda, adalah matcha atau teh hijau, serta beberapa varian minuman berbasis teh yang dicampur dengan susu atau krim, terlihat dari layer warna coklat tua di bagian bawah dan lapisan putih susu di atasnya. Salah satu kemasan minuman secara jelas menampilkan tulisan "Bukan Es Teh Biasa," yang berfungsi sebagai slogan untuk memosisikan merek Teh Nikmat sebagai minuman teh dengan kualitas atau rasa unik yang berbeda dari es teh pada umumnya. Kemasan ini konsisten dilengkapi dengan logo Teh Nikmat yang sederhana, berupa ilustrasi daun dan cangkir, menunjukkan fokus usaha pada minuman teh. Latar belakang gambar juga menunjukkan area counter penjualan dengan rak-rak berwarna hijau yang selaras dengan warna brand (hijau dan putih), yang menguatkan citra merek yang segar dan bersih.



Gambar 2. Hasil produksi dari proses peracikan dan pengemasan

Setelah proses peracikan dan pengemasan ditampilkan pada gambar tersebut, terlihat bahwa motivasi kerja karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas produk Teh Nikmat. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih teliti, cepat, dan disiplin dalam menjalankan setiap tahapan pekerjaan. Motivasi ini dapat muncul karena lingkungan kerja yang nyaman, pembagian tugas yang jelas, serta adanya apresiasi dari pemilik usaha. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki tujuan kerja yang jelas, mereka menunjukkan sikap profesional dalam meracik minuman, memastikan kebersihan peralatan, serta memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Dengan kata lain, kualitas produk yang konsisten dan pelayanan yang baik adalah cerminan dari motivasi kerja yang kuat dalam tim produksi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis terintegrasi dari informasi wawancara dan visualisasi gerai, dapat disimpulkan bahwa Teh Nikmat merupakan merek yang didirikan secara mandiri dan telah berhasil mengimplementasikan strategi branding yang kuat dan mendorong ekspansi bisnis secara efektif. Identitas merek secara visual didukung oleh kombinasi warna hijau terang dan putih pada desain gerai yang sederhana namun konsisten di seluruh cabang, yang menunjang upaya membangun brand awareness di masyarakat. Pertumbuhan perusahaan terbukti solid dengan pembukaan empat cabang di berbagai lokasi, di mana strategi kuncinya adalah diferensiasi produk yang berfokus pada kualitas bahan baku yang bagus dan bersih, serta penekanan pada pelayanan yang ramah kepada pelanggan, yang memposisikannya berbeda dari minuman teh biasa. Keberhasilan ekspansi ini didukung oleh struktur operasional yang mengedepankan efisiensi tenaga kerja dan disiplin. Penerapan kerja diatur secara ketat melalui Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan sistem dua shift, dan setiap cabang dioperasikan secara efisien hanya oleh dua karyawan. Untuk mengelola tantangan baik dari eksternal (sifat pelanggan yang beragam) maupun internal (perbedaan sifat karyawan), perusahaan menerapkan kebijakan manajemen Sumber Daya Manusia yang tegas. Kebijakan ini mencakup pemberian konsekuensi finansial berupa potongan gaji untuk izin dan teguran keras hingga pemutusan hubungan kerja untuk kinerja yang buruk, yang berfungsi sebagai mekanisme penting untuk memastikan standar kualitas dan produktivitas yang konsisten di semua unit usaha yang tersebar.

REFERENSI

- Andriani, S., Mulyadi, D., & Sungkono, S. (2024). ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KARAWANG. JOURNAL SAINS STUDENT RESEARCH, 2(4), 730–739.
- Arep, I., & Hendri, T. (2003). Manajemen Motivasi. Jakarta: Grasindo. Clark, John.(2002). Stress: A Management Guide. London: Spiro Press.
- De Haan, P. L. M., Bidjuni, H., & Kundre, R. (2019). Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa. Jurnal Keperawatan, 7(2), 1–7.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah.
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 7(1), 72–89.
- Ramadhani, G. A. A. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi, 3(3), 886–902.
- Sari, V. N., Atikah, D., Anggara, C. A., & Wicaksono, H. B. (2024). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Minimarket Erick. Jurnal Ilmiah Pengabdian Pada Masyarakat, 2(1), 13–18.
- Sedarmayanti, H. (2018). Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Reflika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, 17(2), 135–144.
- Wijaya, H., Alamsyah, R., Supriyanto, F., & Dinasty, T. T. N. (2024). PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT PERUMDA TIRTA RANDIK KECAMATAN SEKAYU. Jurnal Manajemen Kompeten, 7(1), 20–34.