

**KODE/NAMA RUMPUN ILMU: 571/MANAJEMEN**

**LAPORAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**



**PENINGKATAN MOTIVASI KERJA DAN KONSELING  
PASCA PANDEMI PADA CV. SERELIA PRIMA NUTRISIA  
(SERELIA)**

**PENULIS**

Nama : Dr. Dwi Novitasari, SE., MM  
NIDN : 0504118202

**STIE WIDYA WIWAHA  
MEI 2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

**Judul PkM** : Peningkatan Motivasi Kerja Dan Konseling Pasca Pandemi Pada CV. Serelia Prima Nutrisia (Serelia)  
**Kode>Nama Rumpun Ilmu** : 571/Manajemen  
**Ketua Peneliti**  
a. Nama Lengkap : Dr. Dwi Novitasari, SE.,MM  
b. NIDN : 0504118202  
c. Jabatan Fungsional : Lektor  
d. Program Studi : Manajemen  
e. Nomer HP : 08179444784  
f. Alamat Surel (*e-mail*) : [novita@stieww.ac.id](mailto:novita@stieww.ac.id)  
**Anggota (1)**  
a. Nama Lengkap :  
b. NIM :  
c. Perguruan Tinggi :  
**Biaya Penelitian Keseluruhan** :  
**Biaya Penelitian Berjalan**  
a. LP2M STIE Widya :  
Wiwaha  
b. Dana lain (bila ada) : -

Yogyakarta, Mei 2023

Mengetahui,

Pelaksana,



Drs. Muh. Subkhan, MM  
NIK: 921023



Dr. Dwi Novitasari, SE., MM  
NIK: 102082

Menyetujui,



Beta Asteria, SE.,MM, M.Ec, Dev  
NIK: 102085

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN	2
DAFTAR ISI	3
RINGKASAN	4
BAB I PENDAHULUAN	5
BAB II SOLUSI & TARGET LUARAN	11
BAB III METODE PELAKSANAAN	16
BAB IV KELAYAKAN PERGURUAN TINGGI	17
BAB V HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI	20
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	25
DAFTAR PUSTAKA	27
LAMPIRAN	29

## RINGKASAN

CV. Serelia Prima Nutrisia (SERELIA) merupakan perusahaan yang sedang berkembang dengan skala Nasional. Perusahaan ini bergerak di industri makanan sehat dengan mengedepankan bahan baku lokal untuk produknya. Permasalahan yang dihadapi oleh mitra yaitu menurunnya tingkat motivasi kerja yang ditandai dengan adanya peningkatan absensi pekerja, menurunnya produksi dan penjualan.

Solusi yang dapat dilakukan untuk masalah yang dihadapi mitra adalah dengan mengadakan *workshop* untuk menyusun strategi dan program motivasi, mengadakan pelatihan untuk peningkatan motivasi (*corporate culture* dan keterampilan karyawan) serta konseling. Kegiatan seluruhnya dilakukan dengan menggunakan metode materi, simulasi, diskusi dan membahas studi kasus bersama.

Target luaran kegiatan ini adalah peningkatan penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia bagi masyarakat, peningkatan pemahaman dan pengetahuan manajemen bagi masyarakat, peningkatan daya saing (peningkatan kualitas, kuantitas, nilai tambah dari sumber daya manusia), serta adanya solusi bagi mitra. Hasil kegiatan ini antara lain perusahaan dapat menyusun strategi dan program motivasi, melakukan pelatihan motivasi dan ditemukannya permasalahan yang dimiliki pekerja berdasarkan hasil konseling.

*Kata Kunci:* motivasi, strategi motivasi, program motivasi, konseling.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Analisis Situasi & Permasalahan Mitra**

CV. Serelia Prima Nutrisia (SERELIA) didirikan pada Oktober 2014 dan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada industri makanan sehat. Ide awal pendirian bisnis ini adalah meluncurkan produk berbahan baku lokal dalam bentuk sereal dengan bahan baku beras merah. Pada perjalanannya, produk dikembangkan dengan menggunakan bahan dasar utama berupa umbi garut menjadi sereal, dan diberi nama merk Oriflakes. Arti dari merk Oriflakes adalah Ori – Original (alami, asli) dan Flakes dari Bahasa Inggris yang artinya serpihan sehingga Oriflakes adalah serpihan sereal yang terbuat dari bahan-bahan alami dan bermanfaat untuk kesehatan.

Kapasitas produksi awal Oriflakes di tahun 2014 hanya 3 kg per hari atau 30 box dalam kemasan 300gr, namun pada bulan berikutnya terus mengalami kenaikan 20%-30% per bulan. Pasar sasaran sekaligus strategi pasar dari Oriflakes adalah penderita diabetes militus, karena kandungan umbi garut dinilai aman dikonsumsi untuk penderita diabetes ketika menjalani diet karbohidrat dan menurunkan gula darah. Oriflakes berhasil menembus pasar dengan penjualan mencapai 100 box perbulan dalam waktu 6 bulan pertama produksi dengan menggunakan strategi dan pasar sasaran ini. Tidak hanya berhenti sampai disini, perusahaan juga terus melakukan pengembangan produk dan pasar sasaran lebih dari 200 kali, hingga akhirnya mampu melakukan ekspansi pasar yang lebih luas

misalnya bagi penderita asam lambung, makanan pendamping anak sehat dan ibu menyusui. Selain itu, dari sisi kemasan dikembangkan aneka ukuran dan variasi rasa. Penjualan terus meningkat di tahun 2018, yaitu mampu menjual 5000 kemasan perbulan dengan variasi ukuran kemasan dan varian rasa. Kesuksesan ini juga dibuktikan dengan keberhasilan perusahaan dalam meraih sejumlah penghargaan berskala Nasional.

Tahun 2019 merupakan *milestones* kedua perusahaan untuk melakukan strategi pasar yaitu produk yang dihasilkan dapat merambah golongan sosial menengah kebawah. Namun, dengan adanya pandemi di awal tahun 2020 perusahaan mengalami sejumlah kendala. Aktivitas produksi yang biasanya dilakukan setiap harinya tidak dapat dilakukan dan hanya menjadi 2 hari per minggunya karena mengikuti adanya kebijakan pemerintah untuk penanganan pandemi. Selain itu, pasokan bahan baku juga mengalami penurunan, tenaga penjualan yaitu *marketer* dan distributor tidak bisa melakukan tugasnya secara optimal untuk memasarkan produk karena adanya pembatasan kegiatan masyarakat dari pemerintah. Beberapa upaya telah dilakukan perusahaan misalnya dengan membuat penyesuaian kebijakan *shift* pekerja, mengoptimalkan penjualan melalui website dan aplikasi online. Namun, hal ini mengakibatkan efek lainnya seperti menurunnya motivasi atau semangat kerja para pekerja, setelah 2 tahun lamanya pandemi berlangsung. Manajemen perusahaan mengungkapkan perlunya adanya stimulus dan solusi untuk mengembalikan motivasi para pekerjanya, karena berdasarkan data selama 3 bulan terakhir menunjukkan adanya penurunan kinerja dari pekerja. Angka absensi meningkat dari 2% menjadi 4% dan akhirnya

5%. Selain itu, target kerja dari pekerja juga mengalami penurunan sekitar 2 hingga 3% per waktu produksi (Serelia, 2022). Kondisi ini perlu di waspadai agar tidak meningkat terus menerus yang akhirnya dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan.

Perusahaan bisnis tidak hanya memerlukan pengamatan dan perubahan strategi dalam menghadapi persaingan, yang merupakan salah satu tantangan eksternal. Berdasarkan sisi internal, beberapa pertanyaan besar yang tidak kalah penting antara lain, seberapa besar motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya, sudahkah para karyawan memberikan usaha terbaiknya dalam bekerja, apakah mereka mengalami penurunan motivasi dan bagaimana upaya untuk memperbaikinya. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh sebuah situs pencari kerja pada 27.000 responden sebelum pandemi Covid-19 menunjukkan 33,4% merasa dirinya tidak bahagia dan tidak memiliki motivasi dalam bekerja (CNN Indonesia, 2016). Karakteristik responden dalam survei ini adalah berasal dari 'Generasi Y', memiliki rentang usia 22-26 tahun, dan pengalaman bekerja 1 – 4 tahun. Faktor utama yang menyebabkannya adalah kesempatan pengembangan karier yang terbatas, jumlah insentif yang kurang menggiurkan serta gaya kepemimpinan manajemen yang kaku.

Motivasi kerja merupakan hal penting yang merupakan rangsangan bagi setiap individu menjalankan tugas pekerjaannya. Adanya motivasi yang tinggi dari sisi internal individu dapat menimbulkan rasa senang, bersemangat dan mencintai pekerjaannya dan pada akhirnya mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan kinerja perusahaan. Menumbuhkan dan

meningkatkan motivasi tidak hanya berasal dari atasan saja, namun juga dari diri sendiri. Motivasi dari dalam diri merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang menjadi pendorong untuk melaksanakan aktivitas tertentu dan mencapai tujuan yang diharapkan. Kehadiran motivasi untuk bekerja merupakan hal penting untuk mempertahankan, mengembangkan dan mencapai jenjang karir tertinggi serta meraih kinerja tinggi. Pekerja yang dikatakan sukses adalah yang memiliki motivasi kerja tinggi. Motivasi kerja yang dimiliki individu karyawan tentunya berbeda-beda dan berubah-ubah bergantung pada tujuan masing-masing. Ada karyawan bekerja dengan semangat karena bertujuan mendapatkan penghasilan tambahan atau promosi jabatan. Tingginya motivasi kerja tidak selalu berada pada titik maksimal. Motivasi bekerja dapat menurun karena kejenuhan atau karena sesuatu hal yang dihadapinya. Beberapa lain faktor penyebab menurunnya motivasi kerja antara lain, ketidak puasan penghasilan, lingkungan kerja yang tidak nyaman, perlakuan yang tidak adil, beban kerja tinggi, tidak punya tujuan dan rutinitas (Kemenkeu, 2015).

Motivasi kerja, merupakan seperangkat kekuatan atau energi yang berasal baik di dalam maupun di luar keberadaan individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi pekerjaan (Ju, 2020).

Motivasi terbagi menjadi motivasi instrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan keterlibatan dalam suatu aktivitas untuk mendapatkan kesenangan yang diberikan oleh aktivitas tersebut, sedangkan motivasi ekstrinsik mencerminkan keterlibatan dalam suatu kegiatan untuk mencapai hasil yang

berbeda. Hal ini dapat digambarkan misalkan, individu dengan motivasi intrinsik terlibat dalam pekerjaan karena merasa pekerjaan tersebut menarik dan bermakna untuk dikejar, sedangkan individu dengan motivasi ekstrinsik ketika terlibat dalam pekerjaan untuk mendapatkan hasil keuangan yang diberikan pekerjaan (Belle & Cantarelli, 2017; Giurge & Woolley, 2022; Van den Broeck *et al.*, 2021). Menurut Taguchi (2015), faktor pembentuk motivasi antara lain:

1. Evaluasi pekerja

Faktor ini terdiri dari lima sub-faktor yaitu, evaluasi dari supervisor, evaluasi dari rekan kerja, evaluasi dari bawahan, evaluasi pelanggan, dan evaluasi publik.

2. Pembentukan (*Establishment*)

Terdiri dari tiga sub-faktor: kejelasan peran diri sendiri, penetapan target, dan kontribusi terhadap perusahaan.

3. Pertumbuhan

Memiliki tiga sub-faktor yaitu, kemampuan pengembangan, sistem promosi, dan sistem pendidikan.

4. Penghasilan

Terdiri dari tiga sub-faktor antara lain gaji, bonus, dan upah lembur.

5. Hubungan antar individu

Memiliki tiga sub-faktor, yaitu hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan.

6. Kondisi kerja

Terdiri dari dua sub-faktor, yakni volume kerja dan jam kerja.

## 7. Pekerjaan

Faktor pekerjaan memiliki empat sub-faktor yaitu, daya tarik pekerjaan, kesulitan pekerjaan, penghargaan yang diperoleh dari pekerjaan, otoritas atas orang lain.

## 8. Tempat kerja

Terdiri dari empat sub-faktor antara lain, kemudahan tempat kerja, vitalitas tempat kerja, rasa kesatuan, dan kerjasama antar departemen.

## 9. Keseimbangan kehidupan dan kerja (*Work-life balance*)

Terdiri dari lima sub-faktor antara lain, sistem cuti untuk pengasuhan anak, cuti untuk perawatan orang tua dan keluarga, sistem kerja jangka pendek, sistem liburan dengan gaji, dan kerja jarak jauh (*telework*).

Penelitian empiris di Indonesia menunjukkan bahwa peran motivasi secara langsung merupakan hal penting bagi prestasi kerja. Penelitian tersebut dilakukan di sebuah perusahaan BUMN dengan sampel sebanyak 335 pekerja, hasil menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif pada peningkatan prestasi kerja (Pancasila *et al.*, 2020). Penelitian lainnya pada lembaga dinas pemerintah di salah satu Kabupaten di Indonesia dengan menggunakan sampel 215 pekerja menunjukkan bahwa pelatihan memang berperan penting dalam peningkatan motivasi dalam bekerja (Haryono *et al.*, 2020). Tipe motivasi yang banyak ditemukan selama masa pandemi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi ekstrinsik (Nilasari *et al.*, 2021).

## **BAB II**

### **SOLUSI DAN TARGET LUARAN**

#### **2.1. Solusi bagi CV. Serelia Prima Nutrisia (SERELIA)**

Pasar tenaga kerja saat ini, penentu utama dari kinerja perusahaan berkelanjutan memerlukan adanya retensi sumber daya manusia melalui kesejahteraan, kepuasan kerja dan motivasi kerja tinggi (Van der Hauwaert *et al.*, 2022). Pertanyaan yang sering muncul dalam perusahaan dalam pengelolaan pekerjanya adalah seberapa penting pelatihan motivasi untuk pekerja?. Perlu dipahami terlebih dahulu bahwa pekerja merupakan aset tak ternilai dari sebuah perusahaan, sehingga perusahaan tidak akan pernah terbentuk tanpa ada pekerja. Selain itu, pendapatan perusahaan tidak akan meningkat jika tidak disertai dengan kerja keras pekerjanya.

Bekerja di suatu perusahaan besar dan gaji yang besar memang membanggakan dan menyenangkan, meskipun pekerjaan terus menerus melakukan pekerjaan rutin dalam waktu yang lama dan menimbulkan kejenuhan tersendiri. Jika tidak ada *booster* untuk mengatasi kejenuhan ini maka kinerja pekerja akan terus menurun karena kemauan untuk berkembang sangat rendah. Motivasi adalah suatu hal yang diberikan pada individu agar kembali lebih bersemangat dan fokus pada tujuan awal. Ada beberapa jenis motivasi kerja antara lain pemenuhan kebutuhan diri, pertumbuhan diri, gaji, kondisi kerja (Chen *et al.*, 2021).

Motivasi kerja adalah sekumpulan karakteristik dan model dinamis, yang digunakan untuk mendapatkan pandangan rasional dan sesuai realitas guna pandangan kedepan dan prediksi. Penentuan dari pentingnya setiap faktor yang mempengaruhi perilaku kerja didasarkan pada analisis situasi tertentu. Hasil analisis dapat menjadi salah satu bahan menciptakan strategi motivasi dan program motivasi (Vetráková & Mazúchová, 2015).

Strategi motivasi merupakan bagian dari strategi perusahaan dan strategi manajemen sumber daya manusia. Perumusan strategi harus dilakukan oleh manajemen puncak dan harus memungkinkan pekerja untuk mencapai tujuan pribadi disertai dengan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan dari strategi motivasi adalah pendekatan yang terarah dan sistematis terhadap kesuksesan dan daya saing perusahaan melalui pekerja serta upaya untuk motivasi pekerja. Strategi motivasi berfokus pada area untuk meningkatkan motivasi, meningkatkan loyalitas dan perilaku bertanggung jawab pekerja dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan, terutamanya untuk menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang dapat memberikan motivasi. Strategi motivasi perlu di dukung dengan adanya program motivasi. Program motivasi merupakan serangkaian tindakan dan prosedur sistematis yang mengikuti aktivitas lain dari perusahaan dan bertujuan untuk mempengaruhi motivasi kerja dan perilaku pekerja serta secara positif memperkuat hubungan pekerja dengan perusahaan (Vetráková & Mazúchová, 2015).

Langkah awal perumusan strategi motivasi dan adopsi kebijakan adalah melakukan analisis lingkungan motivasi dan struktur motivasi pekerja. Hasil analisis akan menjadi target motivasi, misalnya peningkatan kinerja, kualifikasi, kreativitas atau perbaikan proses. Hasil lainnya adalah penciptaan insentif kerja, membangun skema insentif yang diterapkan perusahaan secara berkelanjutan.

Langkah berikutnya adalah dengan menyusun program motivasi. Keberhasilan perusahaan terletak pada program motivasi yang dirancang dengan baik yang merupakan bagian program kerja perusahaan. Program motivasi mencantumkan latar belakang dan tujuan motivasi kerja, serta kebutuhan dan minat pekerja dengan mempertimbangkan aspek psikologis dan ekonomi. Program motivasi didahului dengan survei motivasi kerja untuk analisis faktor motivasi yang membentuk hubungan antara rangsangan eksternal dan kebutuhan internal pekerja dan membentuk pendekatan sistematis guna peningkatan motivasi kerja para pekerja.

Pekerja di CV. Serelia Prima Nutrisia (SERELIA) memerlukan pelatihan (*workshop*) dalam menyusun strategi motivasi dan program motivasi. *Workshop* dilakukan dengan menggunakan metode simulasi materi tentang motivasi dan peranannya, diskusi dikelas, membahas studi kasus bersama serta konseling. Materi *workshop* motivasi antara lain:

1. Pengenalan tentang konsep yang berkaitan motivasi, strategi motivasi dan program motivasi.

2. Pelibatan dan pemberdayaan pekerja dalam menyusun strategi dan program motivasi.
3. Pelatihan tentang pentingnya *corporate culture*, merupakan materi pelatihan motivasi yang bertujuan untuk membangkitkan kembali kecintaan dan rasa memiliki terhadap perusahaan tempatnya bekerja, sehingga pekerja akan kembali menyadari betapa cintanya terhadap perusahaan yang menjadi tempatnya bekerja dan termotivasi untuk bekerja lebih keras.
4. Pelatihan untuk memperdalam kembali keterampilan karyawan. Pelatihan dilakukan dengan memberikan materi-materi yang ringan mengenai keterampilan didalam bekerja, mengingatkan kembali hal-hal kecil yang mungkin sudah dilupakan oleh banyak pekerja.
5. Konseling terbatas, merupakan ajang untuk mendengarkan dan mencari solusi dari keluhan, permasalahan yang dihadapi oleh pekerja dan dilakukan secara berkala.

Tabel 2.1 berisi ringkasan berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi CV. Serelia Prima Nutrisia (SERELIA), solusi permasalahan dengan *workshop* beserta target luaran dan tolak ukur.

**Tabel 2.1 Permasalahan, Pelatihan, Target Luaran & Tolak Ukur**

No	Permasalahan	Workshop (Teknik & Materi)	Target Luaran	Tolak Ukur
1.	Menurunnya motivasi pekerja sehingga perlu adanya kegiatan untuk menambah pengetahuan dan wawasan strategi motivasi.	Teknik: presentasi materi, simulasi dan diskusi Materi: Konsep motivasi, strategi motivasi, pelibatan dan pemberdayaan dalam penyusunan strategi motivasi	Manajemen perusahaan dan pekerja memahami dan ikut serta dalam menyusun strategi motivasi.	Manajemen perusahaan dan pekerja memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam strategi motivasi.
2.	Menurunnya motivasi pekerja sehingga penting dilakukan kegiatan untuk meningkatkan motivasi dengan penyusunan program motivasi.	Teknik: simulasi materi program motivasi, pembahasan kasus Materi: Pelatihan <i>corporate culture</i> , keterampilan pekerja, dan konseling	Manajemen perusahaan dan pekerja menerapkan program motivasi.	Manajemen perusahaan dan pekerja memiliki pengetahuan dan kemampuan tentang penerapan program motivasi.

## 2.2. Target Luaran

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini memiliki target luaran bagi pelaksana, masyarakat dan bidang keilmuan, selain target luaran bagi mitra yaitu:

1. Peningkatan penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia bagi masyarakat.
2. Peningkatan pemahaman dan pengetahuan manajemen dan manajemen strategi bagi masyarakat.
3. Peningkatan daya saing dan kompetensi (peningkatan kualitas, keterampilan dan nilai tambah dari sumber daya manusia).

## **BAB III**

### **METODE PELAKSANAAN**

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini terdiri dari dua tahapan yaitu:

1. Tahap identifikasi permasalahan yang dihadapi SDM perusahaan, yaitu berkaitan dengan masalah motivasi kerja. Langkah pada tahap ini yang dilakukan adalah pendataan jumlah SDM, menentukan dan menyusun materi *workshop* serta tempat dan media yang dibutuhkan.

2. Tahap *workshop* penyusunan strategi motivasi dan program motivasi. Langkah yang dilakukan adalah mempersiapkan tempat dan media untuk pelaksanaan kemudian melakukan pemaparan materi, simulasi, dan diskusi dalam rangka mengikuti *workshop*.

3. Tahap konseling. Langkah yang dilakukan adalah dengan menyiapkan waktu yang disesuaikan dengan waktu bekerja pekerja dan dilakukan secara berkala yaitu seminggu 3 kali selama 1 bulan.

Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini diharapkan mitra mampu meningkatkan pengetahuan, menyusun dan menerapkan secara berkelanjutan strategi motivasi dan program motivasi bagi pekerjanya sehingga pekerja kembali bersemangat dan mencapai prestasi kerja yang tinggi.

## **BAB IV**

### **KELAYAKAN PERGURUAN TINGGI**

#### **4.1. Kinerja Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat STIE Widya Wiwaha**

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) STIE Widya Wiwaha merupakan lembaga otonom yang memiliki tanggungjawab mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran di bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. STIE Widya Wiwaha sebagai sekolah bisnis memiliki visi “Menjadi Perguruan Tinggi Bisnis Bertaraf Internasional Tahun 2025 Berbasis Kompetensi, Kewirausahaan, Kepemimpinan, Akhlak Mulia dan Adaptif Terhadap Perkembangan Global”. Salah satu misi STIE Widya Wiwaha adalah ikut serta memberdayakan masyarakat dalam pengembangan bisnis. Lembaga yang bertanggungjawab mengelola dan mengembangkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat di STIE Widya Wiwaha adalah Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M). Lembaga ini mempunyai otonomi penuh dalam hal penentuan kebijakan, perencanaan, pengelolaan dan pengembangan kegiatan tridharma perguruan tinggi, khususnya dalam bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pada setiap awal tahun akademik, LP2M bersama dengan kepala program studi STIE Widya Wiwaha memberikan pengarahan kepada seluruh dosen program studi mengenai agenda dan fokus kegiatan PkM yang tetap mengacu pada pencapaian visi, misi dan tujuan STIE Widya Wiwaha. Selanjutnya LP2M meminta kepada seluruh dosen program studi untuk menyusun rencana kegiatan PkM selama satu tahun akademik.

Berdasarkan usulan dari seluruh dosen program studi ini, LP2M mengadakan rapat kerja di bawah koordinasi Ketua STIE Widya Wiwaha. Rencana kegiatan PkM yang sudah disetujui dalam rapat kerja menjadi program kerja LP2M dan disosialisasikan kepada seluruh dosen program studi. Dalam rangka meningkatkan motivasi dosen dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat LP2M mengadakan pelatihan penguatan pengabdian kepada masyarakat. Dalam pelatihan ini, para dosen diberikan materi mengenai: teknik penyusunan proposal PkM, metode pelaksanaan PkM, penulisan laporan kegiatan PkM serta akses dana pengabdian kepada masyarakat ke berbagai sumber. Dalam rangka menjamin keberlanjutan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM), LP2M STIE Widya Wiwaha memiliki beberapa kebijakan yang bertujuan memotivasi dan memfasilitasi dosen untuk melakukan kegiatan PkM, antara lain:

1. Memberikan insentif dana PkM sebesar 10% dari dana PkM yang diperoleh dari pihak luar STIE Widya Wiwaha,
2. Disediakan dana PkM setiap dosen sebesar Rp. 2.000.000,- sampai Rp. 5.000.000,- per tahun yang mengajukan proposal dan lolos seleksi
3. Bagi dosen yang produktivitasnya di atas rata-rata dalam melakukan kegiatan PkM diberikan penghargaan dalam bentuk dana insentif.
4. LP2M menyediakan dukungan SDM berupa tenaga laboran dan teknisi untuk mendukung terlaksananya agenda PkM.
5. LP2M menyediakan dukungan dalam bentuk ruang laboratorium komputer dan perpustakaan untuk memperlancar kegiatan PkM.

6. LP2M menyediakan prasarana dan sarana kegiatan PkM yang dapat dimanfaatkan oleh para dosen, seperti ruang seminar, komputer, internet dan printer.
7. LP2M menyediakan informasi mengenai mitra-mitra jejaring kegiatan PkM dan menyediakan informasi mengenai berbagai sumber dana PkM dalam dan luar negeri.

#### **4.2. Jenis kepakaran yang diperlukan dalam penyelesaian permasalahan mitra**

Solusi pada permasalahan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia dapat diberikan melalui pakar yang memiliki kemampuan manajemen, kemampuan komunikasi dan kemampuan berinteraksi sosial. Pelaksana merupakan pakar di bidang manajemen dan sumber daya manusia.

## **BAB V**

### **HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI**

#### **5.1. Identifikasi menurunnya motivasi kerja dan pentingnya strategi dan program motivasi.**

Motivasi kerja seringkali menurun karena berbagai alasan, misalnya kondisi emosional, rasa bosan, jenuh, permasalahan dalam keluarga, masalah keuangan, masalah dalam pekerjaan, masalah komunikasi dan masalah dalam lingkungan kerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi naik turunnya motivasi yaitu latar belakang pendidikan yang dimiliki individu, keamanan kerja, manfaat finansial, pujian atas pekerjaan, hubungan di tempat kerja, kesadaran diri dan pengembangan karir (Vetráková & Mazúchová, 2015).

Efek dari kurangnya motivasi kerja antara lain penurunan prestasi kerja, mengabaikan tugas pekerjaan, penurunan disiplin kerja, berfikir untuk mencari pekerjaan baru, dan penurunan loyalitas ke perusahaan (Vetráková & Mazúchová, 2015). Berikut hasil identifikasi permasalahan menurunnya tingkat motivasi pekerja di CV. Serelia Prima Nutrisia (SERELIA):

1. Absensi kerja meningkat hingga 5%, hal ini disebabkan karena pekerja datang terlambat ke tempat kerja, ijin tidak masuk kerja dengan alasan yang kurang jelas, dan beberapa pekerja pulang bekerja tidak sesuai dengan waktunya.
2. Target produksi yang menurun sebanyak 2%, dikarenakan pekerja tidak mampu mencapai target dalam kegiatan kerjanya.

3. Penjualan produk mengalami penurunan sekitar 2%, penyebabnya adalah jumlah produksi yang menurun dan meningkatnya absensi pekerja.
4. Belum adanya strategi dan program motivasi yang jelas dan terukur untuk dilaksanakan secara rutin dan di monitoring serta di evaluasi secara berkala.

Berdasarkan identifikasi permasalahan, maka dapat disimpulkan bahwa diperlukan adanya strategi dan program motivasi yang disertai dengan konseling bagi pekerja agar permasalahan motivasi dapat teratasi. Program motivasi memiliki beberapa tipe diantaranya untuk perusahaan, kelompok dan individu yang masing-masing memiliki kekurangan dan kelebihan (Tabel 5.1. Kelebihan dan Kekurangan Program Motivasi).

**Tabel 5.1. Kelebihan dan Kekurangan Program Motivasi**

<b>Jenis Program Motivasi</b>	<b>Kelebihan (+) dan Kekurangan (-)</b>
Perusahaan	+ memotivasi semua pekerja – tidak termasuk kebutuhan individu dan motif pekerja +/- mempengaruhi filosofi program motivasi kelompok dan individu
Kelompok	+ kelompok kerja lebih kuat – menuntut kombinasi kebutuhan, tujuan, dan kebiasaan kelompok +/- berdampak pada program motivasi perusahaan dan individu
Individu	+ disesuaikan dengan kebutuhan dan motif tertentu pekerja – ditandai dengan ambisi dan upaya pekerja +/- mempengaruhi program motivasi individu dan kelompok yang lain +/- pengetahuan pekerja di bidang kerja dan non-kerja

Sumber: Vetráková & Mazúchová (2015)

Hasil kegiatan menunjukkan perusahaan mulai menyusun strategi motivasi bagi pekerjanya, strategi tersebut antara lain dengan membentuk kelompok produktif dan berprestasi, menciptakan sinergi dan kohesi dalam kelompok, memberikan jaminan dari sisi finansial seperti bonus dan sisi non finansial seperti ucapan selamat atas keberhasilan dalam pekerjaan atau mengadakan ajang penghargaan bagi pekerja berprestasi setiap bulannya, serta memberikan jenjang karir dan sistem kompensasi yang jelas dan terukur. Program motivasi yang dapat diberikan kepada pekerja antara lain dengan stress management, *effective time management*, membuat S.M.A.R.T. goal, etiket dan cara komunikasi efektif, menciptakan hal-hal baru yang dapat meningkatkan semangat pekerja untuk bekerja. misalnya memberikan seragam baru secara cuma-cuma, mendekorasi tempat kerja agar menjadi lebih nyaman.

## **5.2. *Workshop* motivasi (*corporate culture* dan keterampilan pekerja).**

*Workshop* di ikuti oleh segenap jajaran manajemen perusahaan dan pekerja. Kegiatan ini dilakukan di lokasi kerja seperti di aula gedung perusahaan. Kegiatan diawali dengan *pre-test* tentang motivasi, hal ini bertujuan untuk mengetahui secara umum pengetahuan dan pemahaman awal tentang motivasi kerja. Kegiatan berikutnya adalah pemaparan materi, simulasi serta diskusi dan ditutup dengan *post-test*, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa dalam penambahan tingkat motivasi pekerja dan pengetahuan tentang motivasi, strategi dan program motivasi. Hasil

menunjukkan bahwa 98% para pekerja merasa mulai bersemangat lagi untuk bekerja dan akan berusaha keras untuk mencapai target kerjanya.

### **5.3. Konseling.**

Kegiatan konseling dilakukan di ruang khusus yang tertutup sehingga pekerja dapat leluasa untuk bercerita tentang permasalahan ataupun keluhan yang dimiliki. Hasil konseling menunjukkan bahwa sebanyak 58% pekerja menurun motivasinya dikarenakan adanya pandemi yang tak kunjung usai yang berpengaruh pada kesehatan fisik pekerja, 22% disebabkan karena tuntutan pendapatan untuk rumah tangga dan 20% sisanya dikarenakan kesulitan dalam mengatur waktu kerja, dan kondisi keluarga. Hasil ini kemudian di laporkan ke manajemen perusahaan yang kemudian di tindak lanjuti dengan rapat koordinasi dan menyusun beberapa kebijakan baru.

Berdasarkan hasil kegiatan yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa perusahaan CV. Serelia Prima Nutrisia (SERELIA) sudah menyusun strategi dan program motivasi bagi pekerjanya dan menindak lanjuti hasil konseling. Seluruh kegiatan dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah disusun (Tabel 5.2. Jadwal Kegiatan Workshop Motivasi dan Konseling).

**Tabel 5.2.**

**Jadwal Kegiatan *Workshop* Motivasi dan Konseling**

<b>No.</b>	<b>Hari/tanggal</b>	<b>Jam</b>	<b>Nama Pemateri</b>	<b>Materi</b>
1	Kamis, 3 April 2023	10.00 – 12.00	Dr. Dwi Novitasari, SE., MM	a. Pengenalan tentang strategi dan program motivasi b. Simulasi dan diskusi
		13.00 – 15.30	Dr. Dwi Novitasari, SE., MM	Pelibatan dan pemberdayaan dalam penyusunan strategi dan program motivasi
2	Jumat, 4 April 2023	10.00 – 12.00	Dr. Dwi Novitasari, SE., MM	a. Pre-test b. Pelatihan <i>corporate culture</i> c. Pelatihan keterampilan pekerja
		13.00 – 15.30	Dr. Dwi Novitasari, SE., MM	a. Diskusi dan kasus b. Post-test
3	April – Mei 2023	10.00 – 14.00	Dr. Dwi Novitasari, SE., MM	Konseling

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

*Workshop* tentang peningkatan motivasi dilakukan untuk memberikan solusi permasalahan dari mitra. Setelah dilakukan serangkaian kegiatan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil *workshop* memberikan peserta tambahan pengetahuan dan pemahaman tentang pentingnya motivasi, penyusunan strategi dan program motivasi.
2. Hasil *workshop* memberikan peserta peningkatan motivasi bekerja dan mulai bekerja keras untuk perusahaan.
3. Hasil konseling memberikan peserta perasaan lega karena bisa mengungkapkan permasalahan dan keluhan serta mendapat tindak lanjut dari manajemen perusahaan.

#### **6.2. Saran**

Berdasarkan *workshop* yang telah dilakukan maka dapat diberikan saran bagi mitra untuk kedepannya yaitu:

1. Melakukan kegiatan pelatihan, diklat, *workshop* bagi SDM secara terencana, rutin dan berkelanjutan secara *in-house* maupun mengirim penyelenggara eksternal.
2. *Monitoring* untuk tiap hasil kegiatan pelatihan, diklat, *workshop* yang telah diikuti oleh SDM sekolah agar dapat menjadi acuan bagi kegiatan peningkatan manajemen SDM.

3. Melakukan *monitoring* rutin tentang pelaksanaan strategi dan program motivasi pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Belle, N., & Cantarelli, P. (2017). Work motivation. In *Experiments in Public Management Research: Challenges and Contributions*.  
<https://doi.org/10.1017/9781316676912.009>
- Chen, L., Guo, W., & Liu, M. (2021). Childhood migration and work motivation in Adulthood: Evidence from China. *Journal of Business Research*, 132.  
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.029>
- Giurge, L. M., & Woolley, K. (2022). Working during non-standard work time undermines intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 170. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2022.104134>
- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, 10(9).  
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.019>
- Ju, C. (2020). Work motivation of safety professionals: A person-centred approach. *Safety Science*, 127. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104697>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6). <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Taguchi, Y. (2015). Factors Forming Work Motivation in Japan. *Procedia Manufacturing*, 3. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.314>
- Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*, 11(3).  
<https://doi.org/10.1177/20413866211006173>
- Van der Hauwaert, E., Hoozée, S., Maussen, S., & Bruggeman, W. (2022). The impact of enabling performance measurement on managers' autonomous work motivation and performance. *Management Accounting Research*, 55.  
<https://doi.org/10.1016/j.mar.2021.100780>
- Vetráková, M., & Mazúchová, I. (2015). Modeling of Process Work Motivation in Hotels. *Procedia Economics and Finance*, 34.  
[https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01661-5](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01661-5)

Nilasari, B.M. Nisfiannoor, M. Devinta, F.R.M. (2021). Changes in Motivation that affect Employee Performance During the Covid 19 Pandemic. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 19, No. 2, pp. 435-447. DOI: <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.19>

<https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160722101825-277-146292/33-persen-pekerja-indonesia-tidak-bahagia> di akses 20 Mei 2023

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/7754/MOTIVASI-KERJA-PEGAWAI.html> di akses 20 Mei 2023

## LAMPIRAN

### **Lampiran-1 Ketersediaan Sarana dan Prasarana PkM**

#### **Dukungan Terhadap Pelaksanaan PkM**

Dukungan yang sedang berjalan: Insentif dana pra penelitian dari Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LP2M) STIE Widya Wiwaha Yogyakarta sebesar Rp 1.500.000.

#### **Sarana Pendukung**

Penelitian ini akan dilaksanakan dengan dukungan dari Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LP2M) STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Dukungan tersebut meliputi tempat, sarana dan prasarana pembuatan laporan, diseminasi (diskusi) serta prasarana lain yang berkaitan dengan publikasi kegiatan penelitian. Beberapa sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan PkM ini antara lain:

1. Perpustakaan STIE Widya Wiwaha Yogyakarta, laboratorium komputer dan laboratorium bisnis.
2. Jurnal ilmiah Kajian Bisnis, yaitu jurnal ilmiah yang mempublikasikan hasil-hasil penelitian bidang ekonomi, akuntansi dan bisnis.
3. Jurnal Riset Manajemen: yaitu jurnal ilmiah yang mempublikasikan hasil-hasil penelitian bidang manajemen.
4. Forum diskusi rutin (sebulan sekali) tentang topik-topik dan hasil-hasil riset Ekonomi, Akuntansi dan Bisnis yang beranggotakan beberapa akademisi dan praktisi yang kompeten sehingga mampu memberikan kontribusi positif bagi implementasi hasil-hasil riset dalam perekonomian nasional.

## Lampiran- 2 Pelaksana PkM dan Tugas

<b>No.</b>	<b>Nama / NIDN</b>	<b>Instansi Asal</b>	<b>Bidang Ilmu</b>	<b>Alokasi Waktu (jam/minggu)</b>	<b>Uraian Tugas</b>
1	Dr. Dwi Novitasari, SE., MM NIDN: 0504118202	STIE Widya Wiwaha	Ekonomi/ Manajemen	10	Penyiapan proposal, pengumpulan data, materi, laporan hasil PkM dan diseminasi hasil PkM.





**SURAT PELAKSANAAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (PkM)**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Nur Utami  
Nama Perusahaan : PT. Serelia Prima Nutrisia  
Alamat : Jl. Imogiri Timur Km. 9, Bantul, Yogyakarta

Bersama surat ini menyatakan kesediaan kerjasama kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dengan tema “Peningkatan Motivasi Kerja dan Konseling Pasca Pandemi” yang bertujuan meningkatkan dan mengembangkan mutu SDM. Kegiatan dilaksanakan oleh:

Nama : Dr. Dwi Novitasari, SE., MM  
Nama Perguruan Tinggi : STIE Widya Wiwaha  
Alamat : Jl. Lowanu No.20 Sorosutan, Yogyakarta

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya, terima kasih atas kerjasama dan perhatiannya.

Yogyakarta, 13 Maret 2023

Manajer,

Tri Nur Utami



**STIE WIDYA WIWAHA**  
**LEMBAGA PENELITIAN & PENGABDIAN**  
**PADA MASYARAKAT**

**SURAT TUGAS**

No. 13/LP2M/ST/III/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Beta Asteria, SE., MM., M. Ec. Dev  
NIP/NIDN : 0503128301  
Jabatan Struktural : Kepala LP2M STIE Widya Wiwaha

Dengan ini memberikan tugas kepada:

Nama : Dr. Dwi Novitasari, SE., MM  
Jabatan : Dosen STIE Widya Wiwaha

Untuk melaksanakan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dengan tema “Peningkatan Motivasi Kerja dan Konseling Pasca Pandemi” pada bulan Maret-Mei 2023.

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 22 Maret 2023



Beta Asteria, SE., MM., M. Ec. Dev



PT. Serelia Prima Nutrisia (SERELIA)

Nomor : 10.112/Adm/23  
Lampiran : 1 lembar  
Perihal : Ucapan Terima Kasih

Kepada Yth.

Ibu Dr. Dwi Novitasari SE., MM  
di Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini kami sampaikan atas nama PT. Serelia Prima Nutrisia Yogyakarta mengucapkan banyak terima kasih kepada narasumber, dalam kerjasama kegiatan Peningkatan Motivasi Kerja dan Konseling Pasca Pandemi bagi staf kami yang telah diselenggarakan selama bulan Maret-Mei 2023.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 12 Maret 2023

Manajer,

Tri Nur Utami