

Optimalisasi Kinerja Karyawan melalui Pendekatan Pemberdayaan dan Motivasi di PT Indoprima Permata Sulawesi

Futri^{1✉}, Al Vina Damayanti², Siti Nurhaliza³, M. Fuad Randy⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar⁽¹²³⁴⁾

DOI: <https://doi.org/10.71417/jpc.v2i1.105>

Abstrak

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan PT Indoprima Permata Sulawesi melalui penguatan pemberdayaan dan motivasi kerja, yang dilaksanakan oleh mahasiswa Kuliah Kerja Lapangan Profesi (KKLP) STIE YPUP Makassar. Metode yang digunakan adalah pendekatan *Participatory Action Research* (PAR) dengan tahapan meliputi observasi langsung terhadap aktivitas kerja, wawancara informal dengan karyawan dan pimpinan, pendampingan, serta evaluasi dan refleksi bersama antara mahasiswa dan pihak perusahaan. Hasil implementasi menunjukkan peningkatan signifikan dimana rasa percaya diri karyawan dalam mengambil tanggung jawab meningkat, interaksi kerja antarkaryawan menjadi lebih terbuka, dan partisipasi dalam diskusi tim menunjukkan perkembangan positif. Tingkat motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik juga terlihat meningkat melalui pelibatan karyawan dalam coaching singkat serta komunikasi dua arah yang lebih intensif. Terbentuknya pola kerja partisipatif dan semakin tingginya kesadaran karyawan terhadap perannya dalam organisasi menjadi indikator keberlanjutan program. Simpulan kegiatan ini adalah pendekatan pemberdayaan dan motivasi melalui program KKLP tidak hanya berhasil meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan, tetapi juga menciptakan kemitraan akademik serta industri yang berkelanjutan dalam membangun lingkungan kerja yang adaptif, kolaboratif, dan produktif. Disarankan agar perusahaan memperkuat mekanisme pemberdayaan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan agar peningkatan kinerja karyawan tidak bersifat sementara.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Manajemen SDM; Motivasi Kerja; Pemberdayaan

Abstract

This Community Service Program (PKM) aims to optimize employee performance at PT Indoprima Permata Sulawesi through strengthened empowerment and work motivation, conducted by students of the Professional Field Work (KKLP) of STIE YPUP Makassar. The method applied is the *Participatory Action Research* (PAR) approach, consisting of several stages including direct observation of work activities, informal interviews with employees and supervisors, mentoring, as well as joint evaluation and reflection between students and the company. The results of implementation indicate a significant improvement wherein employees' confidence in taking responsibility increased, workplace interactions became

more open, and participation in team discussions showed positive development. Both intrinsic and extrinsic work motivation also improved through employees' involvement in brief coaching sessions and more intensive two-way communication. The emergence of a more participatory work pattern and the growing awareness of employees regarding their roles in the organization serve as indicators of the program's sustainability. The conclusion of this activity is that the empowerment and motivation approach through the KKLPP program not only succeeded in improving employee performance and engagement but also fostered a sustainable academic-industry partnership in building an adaptive, collaborative, and productive work environment. It is recommended that the company strengthen its mechanisms for employee empowerment and competency development to ensure that performance improvement remains continuous rather than temporary.

Keywords: Employee Performance; Human Resource Management; Work Motivation; Empowerment

Copyright (c) 2025 Futri, Al Vina Damayanti, Siti Nurhaliza, M. Fuad Randy

✉ Corresponding author : Futri

Email Address : futriayuningsih55@gmail.com

Received 20-11-2025, Accepted 22-12-2025, Published 22-12-2025

Pendahuluan

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, performa karyawan menjadi salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Firma-firma tidak hanya harus menghasilkan produk dan layanan berkualitas tinggi, tetapi juga harus secara strategis mengelola tenaga kerja mereka agar dapat beradaptasi dengan dinamika serta tuntutan pasar (Eun. et al., 2021). Namun, tantangan utama yang dihadapi banyak perusahaan, termasuk PT Indoprima Permata Sulawesi, tidak terletak pada kurangnya keterampilan teknis karyawan, tetapi pada cara untuk mengoptimalkan kemampuan mereka melalui pemberdayaan dan motivasi yang efektif.

Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih memiliki inisiatif yang rendah, minim terlibat dalam proses pengambilan keputusan, dan kurang memiliki dorongan untuk memperoleh hasil kerja yang melebihi standar minimum. Situasi ini dapat mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara sistem manajemen yang diterapkan dengan kebutuhan psikologis dan profesional dari pegawai. Akibatnya, efisiensi perusahaan sulit mencapai puncaknya meskipun alat dan prosedur kerja sudah cukup memadai. Oleh karena itu, pendekatan dalam pemberdayaan dan motivasi kerja menjadi sangat penting, dua elemen yang telah terbukti dapat meningkatkan komitmen, rasa tanggung jawab, dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya akan membawa kepada peningkatan kinerja keseluruhan organisasi (Bakri. et al., 2024).

Pemberdayaan (empowerment) memberikan ruang bagi karyawan untuk mengambil keputusan, mengekspresikan gagasan, dan berpartisipasi dalam menyelesaikan tantangan di tempat kerja. Di sisi lain, motivasi bertindak sebagai *energizer internal* yang mendorong semangat kerja serta komitmen terhadap tujuan organisasi. Keduanya merupakan kombinasi yang saling melengkapi: pemberdayaan membangun kemandirian dan kepercayaan diri, sedangkan motivasi memicu antusiasme dan kesetiaan dalam bekerja. Namun, penting untuk diperhatikan bahwa pemberdayaan tanpa motivasi bisa menyebabkan kebingungan arah, sementara motivasi tanpa pemberdayaan hanya memberikan dorongan tanpa adanya kesempatan untuk bertindak. Maka dari itu, menemukan keseimbangan di antara keduanya menjadi esensial dalam mencapai kinerja terbaik (Samuel & Ramli, 2024; Pratama, 2024; Bakri, 2024).

Perguruan tinggi tidak hanya berfungsi sebagai sumber pengetahuan, tetapi juga sebagai agen transformasi sosial yang memiliki tanggung jawab untuk menerapkan ilmu

yang diperoleh dalam mengatasi tantangan nyata di lingkungan kerja (Abdillah, 2024). Kolaborasi antara mahasiswa Program Kuliah Kerja Lapangan Profesi (KKLP) di STIE YPUP Makassar dengan PT Indoprima Permata Sulawesi adalah contoh konkret dari sinergi tersebut, di mana para mahasiswa diberikan kesempatan untuk menerapkan teori manajemen sumber daya manusia melalui kegiatan pemberdayaan dan motivasi karyawan. Bagi perusahaan, kolaborasi ini membuka ruang pembelajaran dan inovasi dalam pengembangan budaya kerja yang efisien dan fokus pada peningkatan kinerja. Sementara itu, bagi mahasiswa, pengalaman ini meningkatkan pemahaman mereka mengenai dinamika organisasi serta strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor industri yang sesungguhnya.

Merujuk pada analisis yang telah disampaikan dalam latar belakang, permasalahan utama yang menjadi fokus kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) adalah: “Bagaimana penerapan pemberdayaan dan motivasi karyawan dapat berkontribusi terhadap optimalisasi kinerja karyawan di PT Indoprima Permata Sulawesi?”

Penelitian sebelumnya telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dari berbagai perspektif. Penelitian oleh Wahyuni dan Putra (2024) menekankan pentingnya pemberdayaan sebagai metode untuk meningkatkan rasa percaya diri dan inovasi dalam menyelesaikan tugas. Namun, penelitian ini lebih terfokus pada perubahan besar yang bergerak di sektor manufaktur dan belum menganalisis aplikasinya pada perusahaan regional seperti PT Indoprima Permata Sulawesi. Di sisi lain, penelitian oleh Narulita dan Santoso (2020) menggarisbawahi peranan motivasi sebagai faktor utama dalam kepuasan kerja, tetapi belum cukup mendalami hubungan antara motivasi dan pemberdayaan secara simultan terhadap kinerja dengan mendetail.

Beberapa penelitian terdahulu juga menyoroti pentingnya faktor eksternal seperti fasilitas kerja dan sistem penghargaan (Hidayat & Safitri, 2023), namun faktor psikologis karyawan seperti rasa memiliki, keterlibatan, serta motivasi dari dalam cenderung memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja jangka panjang. Celah ini menunjukkan bahwa diperlukan penelitian yang lebih mendalam tentang bagaimana sinergi antara pemberdayaan dan motivasi dapat dimaksimalkan untuk meningkatkan performa karyawan, terutama pada perusahaan yang sedang tumbuh dan fokus pada efisiensi seperti PT Indoprima Permata Sulawesi.

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini mengadopsi metode kolaboratif dan partisipatif yang berfokus pada pengalaman langsung (*Participatory Action Research*), di mana mahasiswa KKLP STIE YPUP Makassar berfungsi sebagai mitra strategis dalam meningkatkan performa karyawan melalui upaya pemberdayaan dan motivasi. Metode yang diterapkan meliputi observasi kondisi kerja, pendampingan karyawan, serta *coaching* singkat untuk mengimplementasikan strategi pemberdayaan dan motivasi sesuai dengan karakteristik karyawan. Pendekatan ini mengintegrasikan tiga elemen utama: (1) penerapan teori manajemen sumber daya manusia dalam konteks nyata perusahaan, (2) transfer pengetahuan dua arah antara mahasiswa dan pihak perusahaan dalam menciptakan strategi peningkatan kinerja, serta (3) penciptaan model kolaboratif yang menggabungkan pembelajaran akademik dengan kebutuhan organisasi. Dengan cara ini, kegiatan ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan efektivitas di PT Indoprima Permata Sulawesi, tetapi juga memperkuat hubungan antara pendidikan tinggi dan kebutuhan industri.

Tujuan pelaksanaan PKM ini adalah untuk meningkatkan performa karyawan di PT Indoprima Permata Sulawesi dengan menerapkan pendekatan pemberdayaan serta motivasi yang terintegrasi. Kegiatan ini dilakukan oleh mahasiswa KKLP STIE YPUP Makassar sebagai kontribusi akademik dan praktis dalam menjawab tantangan manajerial di dunia industri. Di tengah meningkatnya kompetisi bisnis serta tuntutan untuk mencapai

produktivitas yang lebih tinggi, perusahaan dituntut untuk tidak hanya bergantung pada sistem kerja yang formal dan struktur organisasi, tetapi juga perlu menciptakan suasana kerja yang inklusif, fleksibel, dan fokus pada pengembangan kemampuan karyawan.

Kegiatan ini sangat krusial karena pemberdayaan serta motivasi adalah dua fondasi utama dalam menciptakan kinerja yang berkelanjutan. Pemberdayaan memberi kesempatan pada karyawan untuk merasakan kepemilikan terhadap tugas mereka, mendorong inisiatif, kreativitas, dan rasa tanggung jawab, sedangkan motivasi bertindak sebagai pendorong internal yang menjaga semangat dan komitmen terhadap sasaran organisasi. Sinergi antara keduanya menghasilkan lingkungan kerja yang tidak hanya efisien, tetapi juga berorientasi pada manusia dan mampu bersaing.

Metodologi

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini menerapkan metode *Participatory Action Research* (PAR) yang menonjolkan partisipasi aktif semua pihak dalam organisasi dalam proses transformasi. Metodologi ini dipilih karena sesuai dengan sasaran kegiatan yang berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai melalui pemberdayaan dan dorongan kerja, di mana perubahan dalam sikap dan budaya kerja hanya dapat dicapai apabila setiap individu dalam organisasi berkontribusi secara reflektif dan bersinergi (Rahmawati & Kadir, 2022).

Dalam konteks ini, mahasiswa KKLP STIE YPUP Makassar berperan sebagai fasilitator dan katalisator organisasi, yang membantu perusahaan mengidentifikasi aset internal berupa potensi sumber daya manusia, struktur komunikasi, serta budaya kerja yang mendukung peningkatan motivasi (Fitriana, 2023). Pendekatan PAR dipadukan dengan model *capacity building* yang meliputi siklus kegiatan *assessment-coaching-evaluation* (Sulastri & Puspita, 2024).

Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui empat tahap sistematis yang saling berhubungan. Tahap pertama adalah identifikasi kebutuhan dan analisis kondisi kinerja karyawan, di mana mahasiswa melakukan observasi langsung serta berbincang santai dengan karyawan dan atasan untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti motivasi, komunikasi, dan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan. Tahap kedua adalah perancangan strategi pemberdayaan serta program motivasi, yang mencakup wawancara, *coaching* singkat, serta menyusun panduan kerja tim yang mengedepankan partisipasi aktif semua individu. Tahap ketiga adalah penerapan dan pendampingan lapangan, di mana mahasiswa melakukan kegiatan *coaching*, memfasilitasi diskusi kelompok, dan menerapkan prinsip-prinsip pemberdayaan di tempat kerja untuk meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab karyawan terhadap hasil yang dicapai. Tahap keempat adalah evaluasi dan refleksi bersama antara mahasiswa dan pihak perusahaan, serta pembuatan laporan mengenai hasil kegiatan dan rekomendasi untuk penguatan motivasi kerja yang berkelanjutan.

Seluruh tahapan ini dilaksanakan dengan *co-creation*, di mana mahasiswa dan karyawan berkolaborasi secara aktif dalam perancangan dan penerapan solusi, sehingga hasil kegiatan tidak hanya bersifat temporer tetapi juga membangun kapasitas internal perusahaan secara berkelanjutan.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Responden dan Lingkungan Kerja

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini mencakup pengamatan langsung terhadap aktivitas karyawan di PT Indoprime Permata Sulawesi serta interaksi dengan seluruh karyawan dari berbagai bagian administrasi. Dari hasil pengamatan dan wawancara informal, sebagian besar karyawan berada pada rentang 25 hingga 35 tahun – masa yang dianggap produktif dan terkait dengan fase pengembangan karier. Komposisi tenaga kerja di perusahaan ini menunjukkan lebih banyak perempuan dibanding laki-laki, namun suasana kerja tetap mendukung dengan kolaborasi yang inklusif di antara pegawai.

Sebagian besar pekerja telah menghabiskan waktu mereka di perusahaan berkisar antara satu hingga lima tahun. Ini menunjukkan bahwa mereka telah memperoleh pemahaman mengenai sistem dan budaya kerja di perusahaan, meskipun masih berada pada tahap eksplorasi serta pengembangan diri. Situasi ini menjadi momen penting dalam proses meningkatkan kinerja karena karyawan yang berada di fase ini biasanya menunjukkan semangat yang tinggi untuk memperbaiki diri dan terbuka terhadap inovasi. Dalam periode ini, kesiapan serta kemampuan karyawan untuk menghadapi perubahan organisasi dan mengambil inisiatif dalam tugas mereka cenderung meningkat, yang berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang produktif dan inovatif (Robbins & Judge, 2021). Oleh karena itu, metode pemberdayaan dan motivasi menjadi strategi yang tepat untuk diterapkan, karena sejalan dengan karakteristik tenaga kerja yang dinamis dan terbuka terhadap perubahan.

Dari pengamatan yang dilakukan, lingkungan kerja di PT Indoprime Permata Sulawesi memperlihatkan adanya dorongan kerja sama yang relatif tinggi, akan tetapi masih terdapat rintangan terkait komunikasi antar departemen dan kesempatan bagi karyawan untuk mengungkapkan ide atau inisiatif. Hal ini menjadi salah satu alasan pentingnya penguatan strategi pemberdayaan dan peningkatan motivasi sebagai dasar untuk pengembangan kinerja yang berkelanjutan.

Temuan Mengenai Pemberdayaan Karyawan

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa secara keseluruhan, karyawan PT Indoprime Permata Sulawesi telah memperoleh kepercayaan dan tanggung jawab yang baik dan manajemen dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini terlihat dari tingkatan kemandirian mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan yang ketat, serta kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam tugas operasional.

Namun, melalui wawancara informal dengan beberapa karyawan, teridentifikasi bahwa partisipasi dalam proses pengambilan keputusan masih terhambat pada tingkatan tertentu, terutama dalam hal keputusan strategis yang berkaitan dengan kebijakan jangka panjang. Beberapa pegawai mengungkapkan bahwa mereka lebih sering mendapatkan arahan daripada berkontribusi dalam pengembangan solusi untuk isu yang muncul di lapangan. Situasi ini menunjukkan bahwa elemen pemberdayaan secara struktural masih perlu ditingkatkan agar rasa memiliki terhadap pekerjaan dapat meningkat.

Selain itu, ditemukan bahwa kultur organisasi masih cenderung berhati-hati terhadap kesalahan dalam bekerja. Banyak karyawan yang ragu untuk mengambil risiko atau menerapkan cara baru karena khawatir dianggap melanggar prosedur. Sebenarnya, pemberdayaan yang sejati tidak sekadar meliputi penugasan tanggung jawab, tetapi juga menciptakan kemampuan untuk bereksperimen dan menimba pelajaran dari kegagalan. Dengan demikian, implementasi pemberdayaan pembelajaran menjadi elemen krusial agar inovasi dan kreativitas para karyawan dapat berkembang lebih luas.

Secara umum, perusahaan telah menunjukkan inisiatif yang baik dalam membangun suasana kerja yang memfasilitasi kemandirian dan kepercayaan. Namun, ada kebutuhan untuk meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan

kesempatan untuk inovasi agar pemberdayaan dapat sepenuhnya menjadi bagian dari budaya organisasi.

Temuan Mengenai Motivasi Kerja

Dari hasil observasi dan diskusi dengan sejumlah karyawan dan supervisor, motivasi kerja karyawan di PT Indoprima Permata Sulawesi tergolong tinggi. Hal ini terlihat dari antusiasme dan rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu serta kesediaan mereka untuk memberikan bantuan kepada rekan kerja saat diperlukan. Karyawan menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap tujuan perusahaan, terutama saat hasil kerja mereka diakui dan dihargai secara terbuka oleh pimpinan.

Salah satu faktor yang paling berpengaruh pada motivasi kerja adalah penghargaan, misalnya berupa ucapan terima kasih, diberinya tanggung jawab tambahan, atau diberi kesempatan untuk berkontribusi dalam kegiatan perusahaan. Pengakuan seperti itu membuat karyawan merasa dihargai dan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Selain itu, hubungan antar rekan kerja yang baik juga menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, serta memperkuat rasa solidaritas dalam tim.

Meskipun begitu, penting untuk memperhatikan faktor motivasi yang berkaitan dengan pengembangan diri. Beberapa karyawan menyampaikan keinginan mereka untuk mendapatkan latihan tambahan atau kesempatan untuk meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan akan variasi dan tantangan baru dalam pekerjaan mereka. Ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan akan variasi dan tantangan baru dalam pekerjaan supaya motivasi tidak hanya berasal dari faktor luar (seperti penghargaan), tetapi juga dari keinginan diri untuk tumbuh.

Jadi, perusahaan perlu mengintegrasikan strategi motivasi berbasis intrinsic reward seperti peluang untuk belajar, perpindahan posisi jabatan, dan partisipasi dalam proyek pengembangan agar semangat kerja karyawan bisa tetap tinggi dan fokus pada peningkatan kualitas diri mereka.

Gambaran Umum Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di PT Indoprima Permata Sulawesi secara keseluruhan memperlihatkan hasil yang baik. Dari pengamatan langsung, karyawan melakukan tugasnya dengan sangat disiplin dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan mereka. Angka kehadiran dan ketepatan waktu juga tergolong baik, yang menunjukkan disiplin dan keseriusan terhadap jadwal kerja yang ada.

Kualitas pekerjaan dapat dikatakan bagus, meskipun ada perbedaan antara orang-orang yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan kemampuan teknis. Dalam kerja tim, kebanyakan karyawan menunjukkan kerja sama yang baik, saling membantu, dan tetap terkoordinasi dengan baik. Namun, inisiatif pribadi dalam menangani masalah kerja masih cukup sedikit. Beberapa karyawan lebih menunggu arahan daripada mengambil tindakan proaktif.

Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan fondasi kinerja yang kuat, tetapi masih perlu meningkatkan aspek kinerja kreatif—yaitu kemampuan untuk menciptakan ide baru, beradaptasi, dan menyelesaikan masalah sendiri. Untuk meningkatkan hal ini, perusahaan bisa melakukannya dengan memberikan pelatihan dan motivasi yang dapat membangun rasa percaya diri serta tanggung jawab individu.

Analisis Keterkaitan Pemberdayaan, Motivasi, dan Kinerja

Berdasarkan pengamatan dan analisis yang dilakukan selama kegiatan PKM, ditemukan bahwa ada hubungan yang erat antara pemberdayaan dan motivasi dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dipercaya dan diberikan kesempatan untuk mengambil inisiatif biasanya lebih termotivasi dalam bekerja. Di sisi lain, motivasi yang tinggi juga membuat karyawan lebih berani untuk mengambil tanggung jawab tambahan dan memberikan kontribusi yang maksimal untuk mencapai target perusahaan.

Keterkaitan ini menunjukkan bahwa pemberdayaan dan motivasi saling berhubungan, bukan hanya aspek yang terpisah. Tanpa motivasi, pemberdayaan hanya akan menghasilkan kebebasan yang tidak berguna, sementara motivasi yang tidak didukung oleh pemberdayaan akan menyebabkan rasa frustrasi karena pekerja tidak bisa mengeluarkan kemampuan mereka. Oleh karena itu, strategi manajemen yang baik adalah yang bisa menggabungkan kedua hal ini dengan seimbang—yaitu memberikan kepercayaan, melibatkan, dan menyediakan dukungan emosional yang cukup.

Dalam konteks PT Indoprima Permata Sulawesi, hasil dari kegiatan PKM menunjukkan bahwa kinerja yang baik dan bertahan lama hanya bisa dicapai jika perusahaan selalu menggunakan sistem pemberdayaan yang didasarkan pada kepercayaan (*trust-based empowerment*). Sistem ini harus disertai dengan mekanisme motivasi yang sesuai dengan kebutuhan setiap individu. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2021), yang mengatakan bahwa kinerja terbaik terjadi ketika karyawan merasa mampu, dihargai, dan memiliki kebebasan dalam bekerja.



Gambar 1. Pelaksanaan KKLP STIE YPUP Makassar dan PKM di PT Indoprima Permata Sulawesi

Pembahasan

Pemberdayaan sebagai Fondasi Produktivitas

Hasil dari kegiatan yang dilakukan menunjukkan bahwa memberi kekuatan kepada karyawan di PT Indoprima Permata Sulawesi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang terus menerus. Dari pengamatan langsung, wawancara informal dengan karyawan, serta pendampingan selama kegiatan KKLP, bisa disimpulkan bahwa metode pemberdayaan yang digunakan oleh perusahaan ini telah membantu karyawan menjadi lebih mandiri dalam membuat keputusan dan merasa bertanggung jawab atas hasil kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan teori pemberdayaan yang dijelaskan oleh Khumaira dan Muhid (2022), yang mengatakan bahwa pemberdayaan bukan hanya soal membagikan tugas, tetapi juga merupakan kondisi mental di mana seseorang merasa memiliki arti, memiliki kemampuan, bebas dalam memilih cara bekerja, dan bisa mempengaruhi hasil pekerjaannya.

Dalam konteks PT Indoprima Permata Sulawesi, pemberdayaan tercermin melalui beberapa tindakan nyata, seperti melibatkan karyawan dalam memperbaiki cara kerja, memberikan kesempatan untuk mengemukakan ide-ide tentang efisiensi, dan memberikan kepercayaan penuh dari atasan kepada karyawan untuk menjalankan tugas tanpa pengawasan yang berlebihan. Cara ini membuat karyawan merasa memiliki tanggung jawab atas pekerjaan mereka dan memperkuat hubungan emosional antara karyawan dan

perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan kesetiaan dan komitmen terhadap tujuan organisasi.

Namun, hasil pengamatan juga menunjukkan bahwa masih ada masalah dalam hal pemberdayaan belajar, yaitu dukungan untuk berani mencoba hal-hal baru dan belajar dari kesalahan. Beberapa karyawan masih cenderung menghindari risiko karena takut dengan dampak dari kesalahan. Situasi ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan untuk menciptakan tempat kerja yang aman secara mental, di mana setiap orang merasa nyaman untuk berinovasi dan berbagi pendapat tanpa merasa takut disalahkan. Seperti ditegaskan oleh Edmondson (2018), organisasi yang memiliki budaya *psychological safety* biasanya lebih cepat beradaptasi dan inovatif karena karyawan berani mencari solusi baru dan belajar dari kegagalan dengan cara yang positif.

Dengan demikian, pemberdayaan yang efektif tidak cukup hanya dilakukan melalui delegasi tugas atau pembagian wewenang semata, tetapi juga harus diikuti dengan menciptakan sistem nilai dan budaya di tempat kerja yang bisa membuat mereka merasa percaya diri, bertanggung jawab, dan memiliki kesempatan untuk belajar terus-menerus. Dalam pandangan yang lebih luas, strategi untuk pemberdayaan yang menyeluruh akan memperkuat dasar produktivitas perusahaan dan juga membentuk karyawan yang beradaptasi, kreatif, dan memiliki daya saing yang tinggi.

Motivasi Kerja sebagai Penggerak Psikologis

Berdasarkan hasil observasi dan interaksi selama kegiatan KKLP, terlihat bahwa semangat kerja adalah hal psikologis yang paling berpengaruh pada kinerja individu di PT Indoprime Permata Sulawesi. Karyawan yang memiliki semangat, rasa tanggung jawab, dan keterlibatan tinggi di pekerjaan biasanya memiliki motivasi kerja yang kuat, baik itu dari dalam diri mereka sendiri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik). Hasil ini sejalan dengan teori dua faktor yang dibuat oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan dan motivasi kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor luar seperti gaji atau fasilitas, tetapi juga oleh faktor penggerak yang berhubungan langsung dengan makna dan pencapaian dalam pekerjaan.

Dalam lingkungan PT Indoprime Permata Sulawesi, hal-hal yang bisa memotivasi tampak lebih penting untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan. Dari hasil pengamatan, pengakuan terhadap pencapaian dan kontribusi karyawan dari pihak manajemen, baik lewat apresiasi verbal atau dengan memberikan tanggung jawab yang lebih, terbukti bisa membuat semangat dan rasa kepemilikan mereka kepada perusahaan meningkat. Di samping itu, dukungan dari rekan kerja serta komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan menjadi faktor penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya menambah motivasi dari dalam diri karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan mendengarkan suara mereka, mereka cenderung menunjukkan loyalitas dan kemauan untuk berkontribusi lebih.

Namun, dinamika yang diamati di lapangan juga menunjukkan bahwa sebagian pekerjaan bersifat rutin dan memiliki sedikit variasi, sehingga berpotensi menimbulkan stagnasi pekerjaan – kondisi ketika karyawan kehilangan tantangan dan kesempatan untuk berkembang. Keadaan ini bisa mengurangi semangat kerja dalam jangka panjang, terutama bagi karyawan muda yang sedang mengeksplorasi karier mereka. Herzberg (1959), menekankan bahwa kondisi seperti ini dapat mengurangi kepuasan batin, meskipun faktor-faktor penting seperti gaji dan lingkungan kerja sudah terpenuhi. Jadi, perlu adanya strategi untuk memperkaya pekerjaan dan memperkenalkan rotasi tugas terencana, agar ada tantangan baru dalam pekerjaan sehari-hari.

Pemberian proyek yang melibatkan berbagai departemen, mengajak karyawan untuk berpartisipasi dalam usaha memperbaiki cara kerja, dan memberikan peluang untuk ikut pelatihan dan meningkatkan kemampuan mereka bisa menjadi cara nyata untuk

memulihkan semangat kerja dari dalam. Cara ini tidak hanya membantu meningkatkan kemampuan, tetapi juga menumbuhkan perasaan berhasil dan arti dalam pekerjaan yang mereka jalani.

Dengan demikian, motivasi dalam pekerjaan harus dilihat suatu sistem psikologis yang selalu berubah, bukan hanya sebagai respon terhadap insentif eksternal. Menjaga keseimbangan antara motivasi intrinsik dengan motivasi ekstrinsik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan produktif. Bagi PT Indoprima Permata Sulawesi, menerapkan kebijakan motivasi yang komprehensif dan manusiawi akan menjadi landasan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan sekaligus menjaga stabilitas organisasi di tengah perubahan di dunia industri yang terus maju.

Sinergi antara Pemberdayaan dan Motivasi

Pemberdayaan dan motivasi kerja merupakan dua bagian penting yang saling mendukung dalam menciptakan sistem kerja yang berkelanjutan di lingkungan organisasi. Keduanya tidak dapat dipisahkan, sebab pemberdayaan tanpa motivasi hanya akan menghasilkan pekerja yang memiliki kekuasaan tetapi kurang aktif, sementara motivasi tanpa pemberdayaan akan menyebabkan semangat yang tidak fokus karena pekerja tidak punya kesempatan untuk menunjukkan kemampuan mereka. Jadi, hubungan antara keduanya sangat saling melengkapi, membentuk siklus yang memperkuat rasa percaya, tanggung jawab, dan hasil kerja.

Secara teoritis, hubungan ini dapat diuraikan dengan konsep pemberdayaan psikologis yang diperkenalkan oleh Spreitzer (1995). Ia menegaskan bahwa pemberdayaan psikologis tidak hanya tentang memberi kekuasaan, tetapi juga meliputi empat aspek penting: makna, keterampilan, kemandirian, dan pengaruh. Ketika keempat aspek ini ada, para karyawan akan merasa pekerjaannya lebih berarti, yang akhirnya mendorong mereka untuk lebih termotivasi dan memiliki keinginan untuk berprestasi. Pandangan ini diperkuat oleh Conger dan Kanungo (1988), yang menyatakan bahwa pemberdayaan adalah suatu proses mental yang menumbuhkan rasa kontrol dan kemampuan diri, yang pada akhirnya memicu motivasi dari dalam diri individu.

Dalam konteks PT Indoprima Permata Sulawesi, hubungan yang saling mendukung antara pemberdayaan dan motivasi sangat jelas terlihat dalam kegiatan sehari-hari di lingkungan kerja. Karyawan yang diizinkan untuk membuat keputusan, mengemukakan ide, dan terlibat langsung dalam menyelesaikan masalah operasional menunjukkan semangat dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan mereka yang hanya mengikuti perintah. Ketika ada kepercayaan, muncul rasa memiliki yang membuat karyawan lebih terikat secara emosional dengan perusahaan. Di sisi lain, karyawan yang sangat termotivasi juga lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan, menciptakan siklus positif yang terus memperkuat budaya kerja yang kooperatif.

Fenomena ini menekankan bahwa pemberdayaan menjadi prasyarat struktural bagi tumbuhnya motivasi, sementara motivasi menjadi energi psikologis yang menghidupkan pemberdayaan itu sendiri. Keduanya menciptakan efek sinergis yang menghasilkan kinerja unggul dan inovasi yang berkelanjutan. Dalam situasi dimana manajemen hanya menekankan pada pengawasan ketat tanpa memperhatikan aspek kepercayaan dan otonomi, motivasi cenderung menurun karena karyawan merasa tidak memiliki ruang untuk berkembang. Sebaliknya, ketika perusahaan menggunakan pendekatan berbasis kepercayaan, penghargaan emosional, dan komunikasi dua arah, maka pemberdayaan dan motivasi berkembang secara bersamaan, menghasilkan lingkungan kerja yang produktif sekaligus humanis.

Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja di PT Indoprima Permata Sulawesi sebaiknya diarahkan pada penerapan manajemen partisipatif yang memadukan aspek pemberdayaan struktural dan psikologis. Pada sisi struktural, perusahaan dapat memperluas ruang tanggung jawab karyawan, membuka akses informasi secara lebih terbuka, serta melibatkan mereka dalam proses penentuan keputusan. Sementara itu, aspek psikologis dapat diperkuat melalui pemberian apresiasi atas hasil kerja, penyediaan program pengembangan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendorong keberanian berinisiatif dan berkreasi. Integrasi kedua bentuk pemberdayaan ini diharapkan mampu membentuk sumber daya manusia yang tidak hanya produktif secara operasional, tetapi juga memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap tujuan dan keberlanjutan organisasi.

Refleksi Kolaboratif antara Mahasiswa dan Perusahaan

Bagi pihak perusahaan, keterlibatan mahasiswa membawa manfaat berupa perspektif baru yang segar serta pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis pada teori-teori manajemen modern. Pendekatan ilmiah yang dibawa mahasiswa membantu perusahaan meninjau kembali strategi internal yang telah diterapkan, khususnya dalam aspek pemberdayaan dan motivasi karyawan. Melalui observasi dan pendampingan yang dilakukan mahasiswa, manajemen perusahaan memperoleh masukan konstruktif untuk memperbaiki pola komunikasi, distribusi tanggung jawab, serta sistem penghargaan yang lebih selaras dengan prinsip partisipatif dan keadilan organisasi. Dengan demikian, kehadiran mahasiswa turut memperkaya proses transformasi budaya kerja yang lebih terbuka, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan potensi manusia.

Bagi perusahaan, hadirnya mahasiswa memberikan keuntungan berupa sudut pandang baru dan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang berlandaskan teori manajemen kontemporer. Pemikiran akademik yang mereka bawa membantu perusahaan melakukan refleksi terhadap strategi internal yang telah diterapkan, terutama terkait upaya pemberdayaan dan peningkatan motivasi karyawan. Melalui kegiatan observasi dan pendampingan, mahasiswa mampu menawarkan umpan balik bernilai bagi manajemen dalam memperbaiki pola komunikasi, pembagian tugas, serta mekanisme penghargaan agar lebih sesuai dengan prinsip keadilan dan partisipasi. Kontribusi ini secara tidak langsung mendorong perubahan budaya kerja yang lebih terbuka, kooperatif, dan berorientasi pada pengembangan kapabilitas SDM.

Di sisi lain, bagi mahasiswa, keterlibatan dalam kegiatan ini memberikan pengalaman nyata yang sangat berharga. Mereka dapat melihat secara langsung bagaimana konsep-konsep manajemen sumber daya manusia diterapkan dalam lingkungan organisasi yang memiliki dinamika serta tantangan interpersonal yang kompleks. Melalui interaksi dengan karyawan maupun manajemen, mahasiswa terdorong untuk mengembangkan kemampuan analisis konteks, komunikasi profesional, kepemimpinan yang fleksibel, serta keterampilan *problem solving* yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Pengalaman lapangan tersebut tidak hanya memperkaya pemahaman akademik mereka, tetapi juga memperkuat *soft skills* yang menjadi bekal penting dalam memasuki dunia profesional.

Kolaborasi tersebut menunjukkan adanya proses pembelajaran bersama serta manfaat timbal balik bagi kedua pihak. Perusahaan mendapatkan masukan berupa ide-ide baru yang didukung oleh pendekatan ilmiah, sedangkan mahasiswa memperoleh ruang untuk menerapkan teori yang dipelajari dalam konteks organisasi nyata. Model kerja sama ini sekaligus menegaskan pentingnya pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, terutama pada aspek pengabdian kepada masyarakat, yang menekankan penerapan ilmu secara praktis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memberikan kontribusi positif bagi lingkungan industri.

Secara lebih luas, pola kolaborasi semacam ini berpotensi menjadi acuan bagi pengembangan kemitraan pendidikan-industri yang berfokus pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Interaksi dua arah yang dibangun atas dasar riset dan pendekatan pemberdayaan menjadikan kegiatan pengabdian masyarakat bukan hanya sebagai pemenuhan tugas institusional, tetapi sebagai ruang inovatif untuk menghubungkan kerangka teori akademik dengan kebutuhan operasional dunia industri. Apabila praktik ini diterapkan secara berkelanjutan di berbagai daerah, khususnya dalam sektor industri di Sulawesi Selatan, maka model ini dapat membentuk ekosistem pembelajaran bersama yang lebih adaptif, serta meningkatkan keselarasan antara pendidikan tinggi dan dinamika tantangan sosial-ekonomi yang terus berkembang.

Simpulan

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) di PT Indoprima Permata Sulawesi menunjukkan bahwa pendekatan pemberdayaan dan motivasi merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui metode Participatory Action Research (PAR), mahasiswa KKLP STIE YPUP Makassar berhasil memfasilitasi proses pendampingan, coaching, dan evaluasi yang mendorong tumbuhnya rasa percaya diri, tanggung jawab, serta keterlibatan aktif karyawan dalam kegiatan operasional. Pemberdayaan yang diberikan mampu meningkatkan inisiatif serta kemandirian karyawan, sementara motivasi kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik – meningkat melalui komunikasi dua arah dan apresiasi terhadap kontribusi individu. Sinergi antara pemberdayaan dan motivasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan. Secara keseluruhan, PKM ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan performa karyawan, tetapi juga memperkuat hubungan antara dunia akademik dan industri melalui kolaborasi yang berkelanjutan dan saling menguntungkan.

Daftar Pustaka

- Abdillah, F. (2024). Peran perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi. *Educazione*, 1(1).
- Bakri, Y. (2024). Pengaruh pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Konawe Kepulauan. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(3), 112-120.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *The Academy of Management Review*, 13(3), 471–482. <https://doi.org/10.2307/258093>
- Edmondson, A. C. (2018). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. Wiley.
- Fitriana, R. (2023). Peran mahasiswa KKLP STIE YPUP Makassar sebagai fasilitator dan katalisator dalam pengelolaan potensi sumber daya manusia dan budaya kerja untuk meningkatkan motivasi karyawan. *Laporan Pengabdian kepada Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar*.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hidayat, A., & Safitri, D. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Studi pada Organisasi Pemerintahan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 50-67.
- Khumaira, L. A., & Muhid, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Pemberdayaan Psikologis Karyawan: Literature Review. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 7(1), 21-31. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v7i1.763>

- Narulita, R. P., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 34-42.
- Pratama, I. G. A. (2024). Pengaruh pemberdayaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Astra Motor Honda Cabang Ubud. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 9(1), 23-34.
- Rahmawati, E., & Kadir, K. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11-19.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Samuel, A., & Ramli, M. (2024). Pengaruh keterlibatan dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja pada CV. Anugerah Jaya Beauty Semarang. *Jurnal E-Logis*, 12(2), 45-56.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Sulastri, S., & Puspita, A. (2024). Pendampingan dan Participatory Action Research (PAR) dalam Pengembangan Sistem Informasi Manajemen (SIM) untuk Meningkatkan Kepercayaan Publik pada Harga Pangan. *Jurnal Pustaka Galeri Mandiri*, 5(5).
- Wahyuni, S., & Putra, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan yang Memberdayakan terhadap Kreativitas Karyawan di Industri Manufaktur Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 123-134.