

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PENGEMBANGAN DIRI PADA CHIP PROFESIONAL KOMPUTER PEKANBARU

Nurul¹; Marlinda²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Bunda Indonesia
Jln. Tengkerang Labuai, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28125
E-mail : nurul.sukriani@upbi.ac.id (Koresponding)

Abstract: Self-development is a crucial element in improving employee performance, especially in service-based MSMEs. Chip Profesional Komputer faces issues of motivation, communication, and time management that impact service quality. This community service activity was conducted through outreach activities that included positive work attitudes, effective communication, time management, and simple performance evaluations. The results of the activity demonstrated an increased understanding of employees regarding the importance of friendly communication, discipline, and continuous self-development. This activity also opened up opportunities for management to implement regular training and performance evaluations.

Keywords: *Self-Development, Employee Performance, Communication, Work Discipline*

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang aktivitas kerja perusahaan (Suparno, 2014). Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam setiap organisasi atau perusahaan akan timbul suatu perilaku tertentu yang mengharuskan manajemen mengambil tindakan disiplin terhadap para karyawan yang melanggar disiplin organisasi atau perusahaan (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019). Berbagai pelanggaran disiplin seperti absen, kelalaian dalam melakukan prosedur kerja yang berakibat terganggunya proses kerja dan tidak tepat waktu dalam bekerja akan berakibat pada pemberian sanksi atau hukuman yang biasanya dikategorikan sebagai hukuman ringan, sedang dan berat tergantung pada tingkat pelanggaran yang dilakukan. Faktor – faktor kinerja individu tenaga kerja, yaitu : Kemampuan mereka, Disiplin, Motivasi, Dukungan yang diterima (Akbar, 2018), Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan (Situasi Kerja), Hubungan mereka dengan organisasi. Bernardin dan Russel (2003 : 397) berpendapat, kinerja pegawai yang rendah disebabkan oleh ketidakpuasan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat diindikasikan dari rendahnya semangat kerja mereka, banyak

keluhan mengenai pekerjaan mereka, dan rendahnya waktu kerja efektif yang dilakukan.

Kinerja Karyawan tentunya juga dipengaruhi oleh Sikap dan Motivasi karyawan dalam bekerja. Daripada skill, motivasi lebih mendominasi persentase keberhasilan sebuah goals pekerjaan yaitu hingga 40%. Tidak bisa dipungkiri lagi kalau di perusahaan atau organisasi manapun, pasti setiap karyawan pernah mengalami rasa jenuh dan kehilangan motivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Mengapa demikian? Karena jika karyawan memiliki motivasi kerja yang bagus, maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Motivasi karyawan adalah suatu rasa atau dorongan semangat yang memacu individu untuk bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya, dan memberikan kinerja terbaik demi meraih suatu tujuan yang diharapkan. Motivasi karyawan yang hilang juga bukan hanya mempengaruhi tim, bahkan mental dari karyawan itu sendiri. Tentunya, motivasi karyawan yang tinggi akan membawa dampak positif bagi kemajuan perusahaan dan perkembangan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dari itu Alternatif pemecahan masalah yang dilakukan berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi adalah dengan memberikan pembekalan dan sosialisasi. Kegiatan penyuluhan dan sosialisasi ini merupakan bentuk pengabdian kepada masyarakat yang berjudul; Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Diri Pada Chip Profesional Komputer Pekanbaru.

METODE

Secara umum, pengabdian ini mempunyai target memberikan serangkaian kegiatan Sosialisasi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Diri Pada Chip Profesional Komputer Pekanbaru. Partisipasi mitra dalam kegiatan ini yaitu dengan menyediakan ruangan tempat pelaksanaan kegiatan dan mempersiapkan Karyawan Chip Professional Komputer Pekanbaru agar dapat mengikuti kegiatan ini dengan tertib.

Prosedur yang dilakukan dalam kegiatan pengabdian ini terbagi menjadi beberapa bagian yang dilakukan selama 1 hari. Pada sesi pertama peserta diperkenalkan dengan motivasi dan sikap kerja. memperkenalkan motivasi dan sikap kerja kepada peserta dengan harapan peserta mulai memahami dan tumbuh motivasi untuk mulai memikirkan melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Pada sesi kedua peserta diperkenalkan tentang materi meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi karyawan yang mau mengasah skill. Pada sesi ketiga, peserta diberikan kesempatan tanya jawab yang berkaitan materi dimana peserta sangat aktif pada sesi ini. Peserta juga diberikan mini games, Hal ini dilakukan untuk lebih menumbuhkan semangat terhadap motivasi kinerja bagi setiap peserta.

HASIL

Setelah melalui serangkaian kegiatan Sosialisasi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Diri Pada Chip Profesional Komputer Pekanbaru pada peserta dilaksanakan, dapat dikatakan bahwa kegiatan

pengabdian ini berjalan dengan lancar dan sesuai dengan harapan dan rencana yang telah disusun. Peserta setelah mengikuti kegiatan sosialisasi, lebih termotivasi untuk memperbaiki performa kerja mereka, pemikiran mereka lebih terbuka dalam bekerja. Setiap peserta sangat bersemangat dan aktif dalam mengikuti kegiatan ini. Para peserta aktif bertanya dan menyimak materi - materi yang diberikan oleh tim Pengabdian Masyarakat.

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa setiap peserta sudah cukup memahami materi dengan baik.

1. Peningkatan Kesadaran Sikap Kerja Karyawan memahami bahwa sikap kerja positif berpengaruh langsung terhadap produktivitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) mengenai pentingnya sikap dan disiplin.
2. Peningkatan Kemampuan Komunikasi Simulasi pelayanan membantu karyawan memperbaiki cara penyampaian informasi teknis kepada pelanggan. Temuan ini mendukung penelitian Safitri & Firmansyah (2020) bahwa komunikasi efektif berpengaruh positif terhadap kepuasan pelanggan.
3. Perbaikan Manajemen Waktu Karyawan memahami prioritas kerja melalui pendekatan identifikasi aktivitas penting vs. mendesak. Ini sesuai dengan Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa perencanaan waktu dapat mengurangi stres dan meningkatkan efisiensi kerja.
4. Meningkatnya Motivasi Pengembangan Diri Karyawan mulai menyadari pentingnya pengembangan kompetensi untuk karier jangka panjang. Hal ini konsisten dengan temuan Rahmawati (2020) bahwa pengembangan diri memperkuat kompetensi SDM di era digital.
5. Pemahaman Evaluasi Kinerja Karyawan mengenal indikator dasar evaluasi diri seperti disiplin, komunikasi, dan kolaborasi. Model ini mengacu pada teori kinerja menurut Wibowo (2016).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kegiatan pengabdian yang berbentuk sosialisasi ini, dapat dikatakan bahwa kegiatan pengabdian ini berhasil dilakukan. Hal ini sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Catatan harian dan foto kegiatan merupakan bukti dari berhasilnya kegiatan pengabdian ini. Kegiatan ini dilakukan dalam 1 (satu) hari, terbagi ke dalam 3 (tiga) sesi.

Pada sesi pertama peserta diperkenalkan dengan motivasi dan sikap kerja. memperkenalkan pengembangan diri kepada peserta dengan harapan peserta mulai memahami dan tumbuh motivasi untuk mulai memikirkan melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Pada sesi kedua peserta diperkenalkan tentang materi meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi karyawan yang mau mengasah skill. Pada sesi ketiga, peserta diberikan kesempatan tanya jawab yang berkaitan materi dimana peserta sangat aktif pada sesi ini. Peserta juga diberikan mini games, Hal ini dilakukan untuk lebih menumbuhkan semangat terhadap motivasi kinerja bagi setiap peserta.

Dalam pengabdian masyarakat ini beberapa manfaat yang umumnya diperoleh adalah:

1. Hubungan Pengembangan Diri dengan Peningkatan Kinerja

Pengembangan diri merupakan proses berkelanjutan yang dilakukan individu untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan perilaku kerja. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh pengembangan aspek non-teknis seperti motivasi, disiplin, komunikasi, dan kesiapan mental dalam menghadapi tuntutan kerja.

Menurut Wibowo (2016), kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kemampuan,
2. Motivasi,
3. Dukungan Lingkungan Kerja.

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa ketika karyawan memperoleh pemahaman baru melalui pelatihan soft skills, mereka mengalami peningkatan pada dua aspek penting:

- 1) Kesadaran diri (self-awareness), yaitu kemampuan mengenali kekuatan dan kelemahan diri,
- 2) Niat berubah (intentional change) melalui komitmen memperbaiki kebiasaan kerja.

Dua aspek ini merupakan fondasi penting dalam peningkatan kinerja.

2. Peningkatan Kinerja Melalui Soft Skills Pelatihan pengembangan diri yang diberikan dalam kegiatan ini menargetkan beberapa soft skills utama:

- 1) Komunikasi,
- 2) Manajemen Waktu,
- 3) Sikap Kerja Profesional,
- 4) Tanggung Jawab,
- 5) Etika Pelayanan,
- 6) Evaluasi Diri.

Menurut Putra & Utami (2017), pelatihan adalah variabel yang paling konsisten memengaruhi peningkatan kinerja pegawai, terutama pada sektor jasa yang berorientasi pelanggan. Dengan demikian, temuan kegiatan selaras dengan literatur yang menyatakan bahwa soft skills merupakan komponen utama peningkatan kualitas layanan.

SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil dan pembahasan pada sebelumnya, kegiatan pengabdian yang berkaitan dengan sosialisasi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Diri Pada Chip Profesional Komputer Pekanbaru mendapat respon cukup baik, dan mereka begitu antusias mengikuti jalannya pengabdian serta saling berinteraksi dengan Tim pengabdian. Sasaran kami adalah para karyawan karena mereka adalah orang-orang yang masih membutuhkan pembinaan dan pengarahan dan perlu mendapatkan bimbingan untuk dapat menggali dan mengembangkan potensi yang ada menjadi lebih baik lagi ke depannya mengingat saat ini era revolusi industri 4.0, di mana sudah saatnya untuk berani bersaing agar tidak tertinggal mengikuti perkembangan.

DAFTAR RUJUKAN

- Flippo, E. B. (2005). *Manajemen Personalia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. P., & Anwar, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 145–153.
- Putra, A. P., & Utami, N. W. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 558–567.
- Rahmawati, N. (2020). Pengembangan Diri sebagai Upaya Meningkatkan Kompetensi SDM di Era Digital. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 15(1), 21–29.
- Safitri, A., & Firmansyah, R. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Administrasi & Bisnis*, 9(2), 112–120.
- Sutrisno, E. (2019). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 14(2), 201–210.