

Vol. 6 • No. 1 • Oktober 2024

Page (Hal.) : 21-26

ISSN (online) : 2746 – 4482

© LPPM Universitas Pamulang

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : humanismanajemen@gmail.com



Website: <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JAMH>

PENGEMBANGAN LINGKUNGAN KERJA POSITIF UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN PERTUMBUHAN USAHA

Muhammad Fathur Rachman¹; Norma Rosyianita Dewi²; Fajar Abdurrachman³; Victor Roland Lumbanraja⁴; Syaiful Rizal⁵; Denok Sunarsi⁶; Hamsinah B.⁷

Prodi Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Pamulang

¹fathur5857@gmail.com; ²dewi.anita0912@gmail.com; ³abdurrachmanfajar18@gmail.com;

⁴argaemi81@gmail.com; ⁵srizal950@gmail.com; ⁶denoksunarsi@unpam.ac.id;

⁷dosen00941@unpam.ac.id

ABSTRACT

The limited understanding and practical knowledge of MSME (Micro, Small, and Medium Enterprises) actors regarding the development of a positive work environment poses challenges to improving employee welfare and business growth. This community service activity aims to enhance the understanding of human resource management (HRM) among MSME actors in the Kebayoran Lama District through direct material delivery, simulations, and discussions on HRM implementation for developing a positive workplace environment that supports employee welfare and business development. The implementation methods include counseling, hands-on training, and mentoring. The results of the activity show a significant improvement in participants' understanding of how to create a positive work environment for their employees or staff to enhance well-being and business growth. This initiative is expected to have a positive impact on HR development in MSMEs within Kebayoran Lama, while also promoting increased productivity, competitiveness, and the capacity of the local workforce in the future.

Keywords: MSMEs; Positive Work Environment; Employee Well-being; Business Growth

ABSTRAK

Keterbatasan pemahaman dan pengetahuan praktis para pelaku UMKM dalam pengembangan lingkungan kerja positif untuk meningkatkan kesejahteraan dan pertumbuhan usaha. Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia para pelaku UMKM di Kecamatan Kebayoran Lama melalui penyampaian materi dan secara langsung serta simulasi dan diskusi mengenai pengelolaan, penerapan MSDM dalam pengembangan lingkungan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pertumbuhan usaha. Metode pelaksanaan terdiri dari penyuluhan, pelatihan praktik

langsung, dan pendampingan. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta mengenai cara menciptakan lingkungan kerja yang positif terhadap karyawan atau staff yang dimiliki guna meningkatkan kesejahteraan dan pertumbuhan usaha. Kegiatan ini diharapkan memberikan dampak positif bagi pengembangan SDM di UMKM Kecamatan Kebayoran Lama, serta mendorong akan meningkatnya produktivitas, daya saing, serta peningkatan kapasitas SDM lokal di masa depan.

Kata kunci : UMKM; Lingkungan Kerja Positif; Kesejahteraan Karyawan; Pertumbuhan Usaha

PENDAHULUAN

Salah satu penggerak perekonomian di Indonesia adalah Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Menurut data Suku Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah (Sudin PPKUKM) tahun 2023, UMKM merupakan penggerak perekonomian Dimana jumlah UMKM mencapai 66 juta dari seluruh jumlah pelaku usaha yang ada di Indonesia. Berdasarkan data Sudin PPKUKM (2024), UMKM juga berkontribusi terhadap perekonomian nasional sebesar 61% dari Pendapatan Domestik Bruto (PDB). Cepatnya perkembangan UMKM di Indonesia menyebabkan UMKM menjadi penopang pertumbuhan perekonomian di Indonesia. Hal tersebut disebabkan oleh siklus dari transaksi UMKM cepat dan produk yang dihasilkan sangat dibutuhkan oleh Masyarakat Indonesia. Selain itu, UMKM juga dapat memberikan lapangan pekerjaan bagi Masyarakat Indonesia. Dimana sebesar 97% atau 117 juta pekerja dari keseluruhan tenaga kerja bekerja di sektor UMKM.

Berdasarkan pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh UMKM, yaitu meningkatkan teknologi, inovasi, literasi digital, produktivitas, branding dan pemasaran, pelatihan, dan Sumber Daya Manusia. Hal ini menyebabkan pelaku usaha mengalami kesulitan dalam mengembangkan usahanya secara berkelanjutan. Sebagai bentuk kontribusi nyata dari dunia akademik terhadap masyarakat, mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Pamulang melaksanakan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dengan tema “Pengembangan Lingkungan Kerja Positif Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan dan Pertumbuhan Usaha”. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan edukasi dan keterampilan praktis kepada pelaku UMKM agar mampu menerapkan dan menciptakan lingkungan kerja positif yang akan berdampak pada kesejahteraan karyawan dan pertumbuhan usaha.

Kegiatan ini juga merupakan implementasi dari Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya pada aspek pengabdian kepada masyarakat. Mahasiswa tidak hanya belajar teori di bangku kuliah, tetapi juga berperan aktif dalam memecahkan persoalan nyata yang dihadapi masyarakat. Melalui kegiatan ini, diharapkan tercipta sinergi antara dunia pendidikan tinggi dan pelaku UMKM dalam membangun ekonomi kerakyatan yang kuat dan mandiri. Dengan adanya sosialisasi dan pelatihan ini, diharapkan pelaku UMKM dapat memahami pentingnya lingkungan kerja positif yang secara langsung akan meningkatkan kualitas SDM para pelaku usaha, Membangun hubungan yang lebih baik antara pemilik usaha dan karyawan, yang akan berdampak pada pertumbuhan dan keberlanjutan usaha. Oleh karena itu, diperlukan sosialisasi dan pendampingan para pelaku UMKM untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif karena memiliki

manfaat besar pada karyawan dan pertumbuhan usaha yang diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi pengembangan SDM di UMKM Kecamatan Kebayoran Lama, serta mendorong akan meningkatnya produktivitas, daya saing, serta peningkatan kapasitas SDM lokal di masa depan.

TINJAUAN PUSTAKA

UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) adalah usaha yang memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, UMKM didefinisikan sebagai usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang memenuhi kriteria tertentu.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah memberikan dasar hukum bagi UMKM di Indonesia. Aturan ini mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan UMKM, termasuk motivasi dan lingkungan kerja. Misalnya, undang-undang ini mendorong pemerintah untuk memberikan fasilitas dan dukungan kepada UMKM guna meningkatkan produktivitas, daya saing, dan kesejahteraan pekerja. Setiap daerah dapat memiliki kebijakan sendiri yang berhubungan dengan UMKM. Misalnya, pemerintah daerah dapat memberikan insentif atau fasilitas khusus kepada UMKM yang berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Kebijakan ini dapat mencakup berbagai aspek seperti pembiayaan, perizinan, pelatihan, dan promosi usaha.

Dalam menjalankan operasionalnya lingkungan kerja memainkan peran yang penting. Lingkungan kerja, di sisi lain, mencakup kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan pertumbuhan usaha. lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan bagi karyawan di UMKM Kecamatan Kebayoran Lama. Lingkungan kerja yang kondusif dan positif dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dan mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan yang baik, dan kenyamanan fisik dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Selain itu, hubungan antar-karyawan yang baik, komunikasi yang efektif, dan dukungan tim juga merupakan aspek penting dari lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pertumbuhan usaha.

Lingkungan kerja positif akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan, seperti memberikan suasana kerja yang mendukung, komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap kontribusi. Diharapkan dengan terciptanya lingkungan kerja positif maka dampak yang didapatkan adalah meningkatnya motivasi dan kepuasan kerja, mengurangi stress dan kelelahan mental, meningkatkan loyalitas dan keterikatan emosional, serta menurunkan Tingkat absensi dan turnover.

Menurut Rizky & Sadida (2019) kesejahteraan karyawan adalah bagian dari kesejahteraan yang diperoleh individu dari suatu pekerjaan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Karena kesejahteraan tersebut merupakan pengertian yang subjektif, maka terdapat banyak dimensi yang dapat membangun ukuran mengenai kesejahteraan untuk karyawan. Dalam jurnal Rizky & Sadida (2019), ada teori Wadel dan Burton mengenai employee well-being yang menjelaskan bahwa dimensi kesejahteraan yang dimaksud dapat berupa fisik, materi, sosial, emosi, pengembangan dan aktivitas.

Tentunya setiap individu memiliki kebutuhan akan kesejahteraan yang berbeda, di sinilah setiap dimensi tersebut berlaku bagi masing-masing individu tersebut.

Karyawan yang Sejahtera akan berdampak pada kepuasan kerja yang akan mempengaruhi pertumbuhan usaha. Kesejahteraan karyawan akan berdampak pada kinerja, motivasi, dan efektifitas kerja karyawan. Hal tersebut merupakan asset utama dalam menjalankan dan mengembangkan usaha.

Lingkungan kerja yang positif akan mendukung adanya kolaborasi karyawan, komunikasi yang terbuka dan rasa aman. Hal ini akan berdampak pada karyawan yang akan bekerja lebih produktif, karyawan akan bekerja lebih fokus, dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, dan kualitas kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang buruk sering kali menyebabkan stress, konflik, turn over tinggi, dan absensi. Ketika usaha bertumbuh maka akan memiliki dampak pada citra perusahaan yang baik dan menarik talenta berbakat, mitra bisnis dan bahkan investor. Hal ini membuat peluang ekspansi dan kemajuan yang lebih cepat.

Lingkungan kerja bukan sekedar tempat karyawan untuk bekerja, tetapi lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan menghabiskan setengah dari waktu hariannya dan menjadi fondasi pertumbuhan usaha. Budaya yang positif menciptakan karyawan yang unggul, pelayanan yang memuaskan dan dampak panjang yang dihasilkan yaitu bisnis yang tumbuh berkelanjutan. Dengan dasar teori ini, kegiatan sosialisasi dan pelatihan yang dilakukan diarahkan untuk memberikan pemahaman praktis dan aplikatif agar para pelaku UMKM mampu menerapkan dan menciptakan untuk masa depan usahanya.

METODE PENELITIAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif, di mana pelaku UMKM menjadi subjek aktif dalam proses pembelajaran. Metode pelaksanaan terdiri dari dua tahapan utama, yaitu:

1. Sosialisasi Teori

Tahap awal kegiatan berupa penyampaian materi secara klasikal mengenai pentingnya lingkungan kerja positif untuk kesejahteraan karyawan dan pertumbuhan usaha. Pemateri menjelaskan konsep dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang akan berdampak pada kesejahteraan karyawan dan pertumbuhan usaha secara interaktif menggunakan media presentasi.

2. Pendampingan dan Evaluasi

Tahap kedua berupa pendampingan berupa diskusi kelompok kecil dan konsultasi individu terkait implementasi serta masalah yang dihadapi dalam mengembangkan lingkungan kerja Peserta diberikan kesempatan untuk bertanya serta memperoleh masukan terhadap kendala yang mereka alami dalam menjalankan usaha.

Peserta kegiatan terdiri dari 20 pelaku UMKM serta 4 peserta dari organisasi pemerintahan atau jakprenuer yang berasal dari Kecamatan Kebayoran Lama, dengan latar belakang usaha yang beragam, antara lain kuliner, fashion, dan kerajinan tangan. Kegiatan berlangsung secara tatap muka, dilaksanakan di salah satu area setempat selama satu hari.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan PKM ini berhasil dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah disusun. Antusiasme peserta terlihat sejak awal kegiatan, dengan kehadiran yang tepat waktu dan keterlibatan aktif dalam sesi diskusi maupun praktik. Peserta menunjukkan minat yang tinggi terhadap materi yang diberikan, terutama dalam hal dampak yang diterima dalam mengembangkan lingkungan kerja yang positif. Pada sesi sosialisasi, peserta mendapatkan pemahaman mengenai pentingnya menciptakan lingkungan kerja. Banyak dari peserta yang sebelumnya tidak memahami betapa pentingnya dampak yang dihasilkan, sehingga materi ini menjadi hal baru yang sangat bermanfaat bagi mereka. Materi disampaikan secara komunikatif oleh tim mahasiswa, dengan diselingi studi kasus yang relevan.

Tahap pendampingan memberikan ruang bagi peserta untuk mengajukan pertanyaan dan mengkonsultasikan permasalahan usaha yang mereka hadapi. Diskusi berjalan dua arah dan solutif, dengan dukungan dari tim pelaksana yang memberikan masukan serta tips praktis dalam mengembangkan lingkungan kerja positif.

Dari hasil diskusi, ditemukan pula adanya kebutuhan peserta terhadap pelatihan lanjutan, terutama terkait pentingnya manajemen sumber daya manusia. Beberapa indikator keberhasilan kegiatan ini yaitu tingkat kehadiran peserta yang tinggi dengan kedatangan peserta lebih awal 30 menit dari undangan yang disebar, menyatakan bahwa antusiasme peserta yang tinggi. Meningkatnya pemahaman peserta terhadap fungsi dan manfaat terciptanya lingkungan kerja positif, Peserta aktif bertanya pada sesi pendampingan dan evaluasi dan peserta dapat membagikan pengalaman dan masalah yang mereka hadapi. Serta respon positif pada sesi akhir feedback peserta dan keinginan peserta dalam mengikuti kegiatan lanjutan atau pendampingan lanjutan.

Secara umum, kegiatan ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman dan keterampilan pelaku UMKM dalam menciptakan lingkungan kerja positif. Umpan balik yang diterima menunjukkan bahwa peserta merasa terbantu dan termotivasi untuk menerapkan apa yang telah dipelajari dalam operasional usahanya sehari-hari. Berdasarkan hasil evaluasi dan diskusi, para peserta mengalami peningkatan pemahaman dan mengungkapkan niat untuk menerapkan yang sudah didapatkan guna mendapatkan pertumbuhan usahanya di masa depan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang dilaksanakan oleh mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Pamulang di Kecamatan Kebayoran Lama telah berjalan dengan sukses dan memberikan hasil yang signifikan. Berdasarkan hasil observasi dan evaluasi, kegiatan ini mampu meningkatkan pemahaman dan keterampilan pelaku UMKM dalam menciptakan dan mengembangkan lingkungan kerja positif.

Peserta tidak hanya memahami pentingnya lingkungan kerja yang positif, tetapi juga menunjukkan komitmen untuk menerapkannya secara berkelanjutan dalam kegiatan usaha sehari-hari. Selain itu, kegiatan ini juga memberikan pengalaman lapangan yang bermanfaat bagi mahasiswa dalam melaksanakan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Saran

1. Kegiatan pelatihan dan pendampingan serupa hendaknya dilakukan secara berkala untuk memastikan implementasi berkelanjutan di kalangan pelaku UMKM.
2. Diperlukan adanya kolaborasi lebih lanjut antara institusi pendidikan, pemerintah daerah, dan komunitas UMKM untuk menyediakan akses terhadap pelatihan, pendanaan, dan teknologi.
3. Diharapkan pemerintah daerah dan organisasi pemerintahan dapat memberikan insentif kepada UMKM berprestasi baik dari segi penjualan, kesejahteraan karyawan maupun pertumbuhan usaha.
4. Perlu dibentuk komunitas belajar atau forum diskusi pelaku UMKM lokal untuk berbagi pengalaman dan solusi bersama atas berbagai kendala dalam pengelolaan usaha.

Dengan adanya program seperti ini, diharapkan para pelaku UMKM mampu menjadi lebih mandiri dan profesional dalam mengelola operasional, yang pada akhirnya akan berdampak pada pertumbuhan ekonomi lokal yang lebih inklusif dan berdaya saing.

DAFTAR PUSTAKA

- Kadin, I. (2025, juli 5). *KADIN INDONESIA*. Retrieved from Kadin Indonesia Web Site: <https://kadin.id/data-dan-statistik/umkm-indonesia/>
- Muplihat, S. S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja UMKM Nahla Toys Cikampek. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 266-276.
- Sintya Purnama Sari, A. M. (2024). KESEJAHTERAAN KARYAWAN: DUKUNGAN PERUSAHAAN TERHADAP KESEHATAN MENTAL KARYAWAN DI TEMPAT KERJA. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 591-604.
- Suci R, D. A. (2025). Peran Strategis UMKM dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Berkelanjutan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen (EBISMEN)*, 158-166.

Referensi Lainnya

- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 93, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4866.
- Pedoman Pengabdian kepada Masyarakat - Universitas Pamulang Tahun 2024.