

OPTIMALISASI PRODUKTIVITAS TIM MELALUI PELATIHAN MOTIVASI BERBASIS PSIKOLOGI INDUSTRI DAN MANAJEMEN OPERASIONAL DI PT EFATA MEDIA TEKNIK

Suhendra^{1*}, Adi Fitra², Cipto Purwanto³, Tri Mulyani Kartini⁴, Tringudi Wiyatno⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

suhendra@pelitabangsa.ac.id¹, adi.fitra@pelitabangsa.ac.id²

cipto.p@pelitabangsa.ac.id³, trimulyani.kartini@pelitabangsa.ac.id⁴

tringudi@pelitabangsa.ac.id⁵

*corresponding author

Received: 24-07-2026

Revised: 07-08-2026

Approved: 10-08-2026

ABSTRAK

Team productivity merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, rendahnya employee motivation, kurang optimalnya kerja sama tim, dan belum maksimalnya penerapan manajemen operasional dapat menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan PT Efata Media Teknik mengenai pentingnya motivasi kerja berdasarkan konsep industrial psychology dan penerapan operational management sebagai upaya meningkatkan produktivitas tim. Kegiatan ini diikuti oleh sepuluh peserta dengan metode pelaksanaan kegiatan meliputi tahap persiapan, penyampaian materi melalui ceramah dan diskusi interaktif, serta evaluasi menggunakan pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta dengan nilai rata-rata pre-test sebesar 64.25 dan post-test sebesar 86.88, atau mengalami peningkatan sebesar 35.22 %. Peserta juga menunjukkan antusiasme yang tinggi selama kegiatan berlangsung serta mampu memahami pentingnya motivasi dan team collaboration dalam mendukung efektivitas kerja. Kegiatan PKM ini diharapkan menjadi langkah awal dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan serta meningkatkan produktivitas di PT Efata Media Teknik.

Kata kunci: *Industrial Psychology, Employee Motivation, Team Productivity, Operational Management, Team Collaboration*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat, menciptakan persaingan yang semakin ketat. Hal ini membuat organisasi perlu meningkatkan produktivitas kerja agar dapat mencapai tujuan dan tetap bersaing. Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat dihasilkan (Kartini et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja berkaitan dengan upaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain motivasi, produktivitas juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Motivasi kerja secara signifikan memengaruhi dampak insentif tim terhadap output (Haeckl et al., 2024). PT Efata Media Teknik (EMT) menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas tim kerja. Hal ini dikarenakan masih terdapat potensi karyawan yang belum dimanfaatkan secara maksimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memperbaiki sistem kerja serta meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Beberapa kegiatan pengabdian telah dilakukan untuk meningkatkan motivasi karyawan. (Fatah, 2024) menyatakan

bahwa pelatihan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank DKI Klaster Permata Hijau. (Tan et al., 2025) juga melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Bekasi untuk memaksimalkan potensi karyawan agar bekerja lebih efektif dan efisien. Namun kegiatan tersebut masih berfokus pada pelatihan motivasi dan pengembangan sumber daya manusia tanpa indikator keberhasilan dan pendampingan dalam manajemen operasional secara langsung. Oleh karena itu, diperlukan kegiatan yang tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga sekaligus membantu mengoptimalkan produktivitas perusahaan.

Kegiatan pengabdian ini dilakukan melalui pelatihan motivasi kerja berbasis psikologi industri dan manajemen operasional. Pendekatan melalui manajemen sumber daya manusia ini dapat meningkatkan kinerja karyawan (Leontes, 2024). Penggabungan psikologi industri dan manajemen operasional diharapkan dapat meningkatkan produktivitas melalui keseimbangan antara faktor manusia dan sistem kerja. Pelatihan yang dilakukan di PT EMT ini dilakukan secara aplikatif dan melibatkan karyawan untuk meningkatkan motivasi, kesadaran kerja, serta penerapan manajemen kerja yang lebih baik. (Kurnia, 2026) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung mampu mempertahankan kualitas kerja. Melalui kegiatan ini, diharapkan karyawan dapat meningkatkan keterlibatan kerja, memperbaiki cara kerja, dan meningkatkan kinerja tim. Selain memberikan manfaat bagi PT EMT, kegiatan ini juga menjadi bentuk penerapan ilmu psikologi industri dan manajemen operasional dalam dunia kerja.



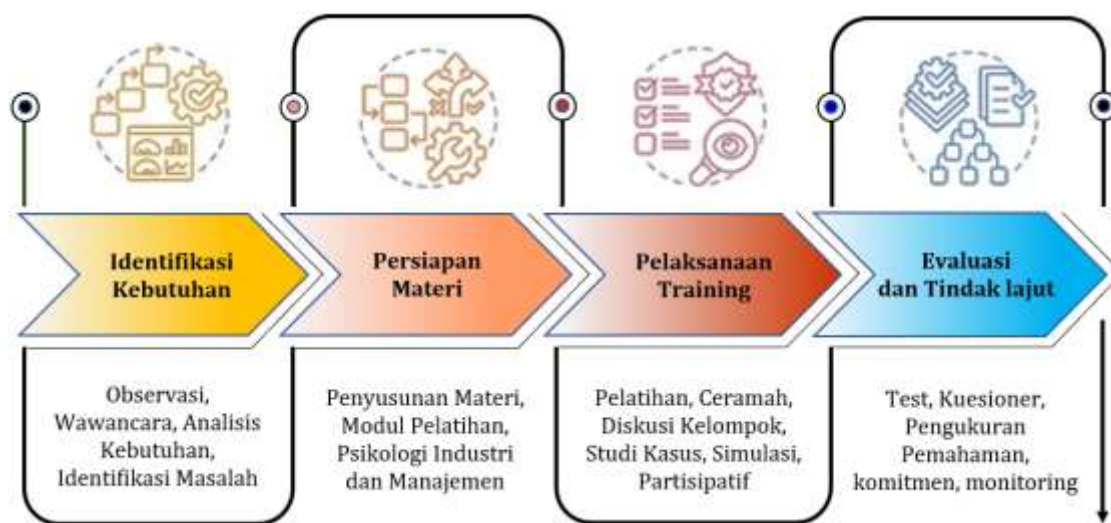
Gambar 1. Produk PT Efata Media Teknik (EMT)

PT Efata Media Teknik merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif, khususnya memproduksi alat bantu produksi *casting* dan *stamping*. Gambar 1 diatas merupakan beberapa contoh produk yang dihasilkan sebagai alat cetak (*dies* atau *mold*) yang berfungsi untuk membuat komponen roda empat maupun roda dua beberapa *Original Equipment Manufacturer* (OEM) seperti Toyota, Daihatsu, Mitsubishi, Suzuki, dan beberapa OEM lainnya.

METODE KEGIATAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini melibatkan sepuluh orang peserta yang merupakan karyawan dari beberapa fungsi kerja PT Efata Media Teknik. Teknik pengambilan sampel menggunakan total *sampling*, yaitu seluruh peserta yang memenuhi kriteria dilibatkan sebagai responden karena jumlah populasi sasaran relatif

terbatas. Instrumen evaluasi dikembangkan berdasarkan indikator motivasi kerja, perilaku kerja, dan produktivitas yang relevan dengan tujuan kegiatan. *Content validity* dilakukan melalui *expert judgment* oleh dua orang ahli yang memiliki kompetensi di bidang psikologi industri dan manajemen operasional. PKM dilaksanakan melalui beberapa tahapan yang sistematis agar tujuan kegiatan dapat tercapai secara optimal seperti pada gambar 2 dibawah ini. Tahap awal kegiatan dimulai dengan proses identifikasi permasalahan melalui kegiatan observasi lapangan dan wawancara dengan peserta. Tahap ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi, kebutuhan, serta kendala yang dihadapi peserta, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, produktivitas, pola kerja, dan pengelolaan tugas dalam lingkungan kerja. Berdasarkan hasil identifikasi tersebut, tim pelaksana kemudian menyusun materi pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan peserta.



Gambar 2. Tahapan PKM (Pengabdian Kepada Masyarakat)

Materi yang diberikan mencakup beberapa aspek penting, yaitu motivasi kerja, penerapan konsep psikologi industri, manajemen operasional, peningkatan produktivitas, kerja sama tim, serta manajemen waktu. Penyusunan materi dilakukan agar peserta tidak hanya memperoleh pemahaman secara teoritis, tetapi juga mampu menerapkan konsep yang diberikan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Tahap selanjutnya adalah pelaksanaan kegiatan pelatihan dengan menggunakan berbagai metode pembelajaran yang interaktif, seperti penyampaian materi melalui metode ceramah, diskusi kelompok, pembahasan studi kasus, serta simulasi situasi kerja. Penggunaan metode tersebut bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan peserta sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan mudah dipahami. Melalui kegiatan diskusi dan simulasi, peserta diberikan kesempatan untuk menghubungkan materi pelatihan dengan pengalaman serta permasalahan yang mereka hadapi dalam pekerjaan. Setelah seluruh rangkaian pelatihan selesai dilaksanakan, tahap akhir kegiatan dilakukan melalui evaluasi untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan PKM. Evaluasi dilakukan menggunakan instrumen berupa *pre-test*, *post-test*, dan kuesioner kepuasan peserta. *Pre-test* dan *post-test* digunakan untuk mengukur peningkatan pengetahuan dan pemahaman peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan, sedangkan kuesioner digunakan untuk mengetahui tanggapan peserta terhadap materi,

metode penyampaian, serta manfaat kegiatan yang telah dilaksanakan. Hasil evaluasi tersebut menjadi dasar untuk melihat keberhasilan kegiatan PKM dalam meningkatkan pemahaman peserta mengenai motivasi kerja, produktivitas, dan pengelolaan pekerjaan secara lebih efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Identifikasi Kebutuhan

Tahap awal kegiatan dilakukan melalui observasi dan wawancara dengan pihak manajemen PT Efata Media Teknik untuk mengidentifikasi kondisi peserta sebelum pelatihan. Hasil identifikasi menunjukkan bahwa sebagian peserta masih mengalami penurunan motivasi kerja, koordinasi antar tim belum optimal, pengelolaan waktu kerja yang masih perlu ditingkatkan, serta pemahaman mengenai produktivitas dan efisiensi kerja masih terbatas. Temuan tersebut menjadi dasar dalam penyusunan materi menggunakan pendekatan psikologi industri dan manajemen operasional. Sejalan dengan studi yang dilakukan (Yao et al., 2022) bahwa psikologis berperan sebagai variabel moderator antara keterikatan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 1. Susunan acara kegiatan PKM di PT EMT

No	Waktu	Kegiatan
1	08:00 – 08:30	Pembukaan dan Sambutan-sambutan
2	08:30 – 11:30	<i>Pre-test</i> , pelatihan motivasi kerja, produktivitas, kerja sama tim dan diskusi kelompok
3	11.30 – 11.50	<i>Post-test</i> dan pengisian kuesioner
3	11:50 – 12:00	Penutupan dan foto bersama

2. Penyusunan Materi

Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan, tim menyusun materi pelatihan yang berfokus pada peningkatan motivasi kerja dan produktivitas tim. Tabel 1 diatas menjelaskan susunan acara pada kegiatan PKM di PT EMT. Materi meliputi motivasi kerja dan pengembangan diri, produktivitas serta efisiensi kerja, manajemen waktu dan penentuan prioritas kerja, budaya kerja positif, serta kerja sama tim. Beberapa kajian pun menunjukkan bahwa psikologis tim memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja anggota tim (Zhang & Lu, 2022). Selain itu menurut (Rothmann & Ibrahim, 2024) faktor psikologis dan lingkungan memiliki tingkat kesesuaian yang lebih kuat dalam menjelaskan pemberdayaan kognitif individu.



Gambar 3. Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat (PKM) di PT EMT

3. Pelaksanaan Pelatihan

Pelatihan dilaksanakan secara interaktif melalui penyampaian materi, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi kerja tim. Peserta menunjukkan antusiasme yang tinggi selama kegiatan berlangsung dengan aktif mengajukan pertanyaan, berbagi pengalaman, serta terlibat dalam diskusi. Studi kasus yang diberikan membantu peserta memahami penerapan konsep motivasi, komunikasi, pengelolaan waktu, dan kerja sama tim dalam menyelesaikan permasalahan di lingkungan kerja. Sistem motivasi yang baik mampu meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini sejalan dengan studi (Wider, 2024) yang mengatakan bahwa kinerja karyawan perusahaan logistik di Jakarta dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Selain itu lingkungan kerja berbasis tim juga menjadi dasar pengembangan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan (Navajas-romero et al., 2022).



Gambar 4. Pelatihan Motivasi Berbasis Psikologi Industri dan Manajemen Operasional

4. Evaluasi & Tindak lanjut

Evaluasi dilakukan menggunakan *pre-test*, *post-test*, observasi selama pelatihan, dan kuesioner kepuasan peserta. Tanpa evaluasi yang sistematis, karyawan tidak memiliki acuan untuk memperbaiki kinerja. Melalui pendekatan psikologi industri, karyawan diharapkan mampu memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja, membangun komitmen serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Data tabel 2 menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta setelah mengikuti pelatihan. Nilai rata-rata meningkat dari 64.25 pada *pre-test* menjadi 86.88 pada *post-test*, atau meningkat sebesar 22.63 poin (35.22%). Peserta yang mencapai nilai ketuntasan ≥ 75 juga meningkat dari 10% menjadi 90%.

Tabel 2. Hasil *test* sebelum dan sesudah PKM di PT EMT

Aspek Evaluasi	<i>Pre-test</i>	<i>Post-test</i>	Peningkatan
Nilai terendah	55	78	-
Nilai tertinggi	75	95	-
Nilai rata-rata	64.25	86.88	35.22%
Jumlah peserta tuntas ($>75\%$)	1 orang (10%)	9 orang (90%)	+80%

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan pemahaman peserta mengenai motivasi kerja dan pengelolaan operasional. Temuan ini juga didukung oleh penelitian (Hosen et al., 2024) yang menunjukkan bahwa adanya

hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja dan pengembangan karier karyawan. Penelitian (Fitri et al., 2026) juga menemukan bahwa motivasi kerja menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasil serupa ditemukan oleh (Albab & Sitorus, 2026), yang menunjukkan adanya pengaruh positif pelatihan motivasi kerja sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan.

Tabel 3. Indikator keberhasilan PKM di PT EMT

Kondisi sebelum pengabdian	Hasil setelah pengabdian	Indikator keberhasilan
Motivasi kerja karyawan belum optimal	Motivasi kerja peserta meningkat	Peserta aktif berdiskusi dan memahami materi
Komunikasi dan koordinasi antar anggota tim belum optimal.	Kerja sama tim dan koordinasi kerja menjadi lebih baik	Peserta lebih aktif dalam diskusi dan kerja tim
Pemahaman mengenai efisiensi kerja masih terbatas.	Pemahaman peserta tentang produktivitas kerja meningkat	Test menunjukkan peningkatan pemahaman
Manajemen waktu kerja masih perlu ditingkatkan	Peserta lebih baik dalam mengatur waktu kerja	Peserta mampu menyusun rencana kerja
Kesadaran terhadap budaya kerja produktif belum optimal	Komitmen peserta terhadap budaya kerja produktif meningkat	Peserta berkomitmen menerapkan hasil pelatihan
Peserta belum pernah mengikuti pelatihan psikologi industri	Peserta memberikan tanggapan positif terhadap pelatihan	Kepuasan peserta berada pada kategori baik

Penggabungan aspek psikologi industri dengan manajemen operasional memberikan pemahaman kepada peserta bahwa peningkatan produktivitas tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada motivasi, pembagian tugas, pengelolaan pekerjaan, dan koordinasi tim. Namun, peningkatan sebesar 35.22% merupakan peningkatan hasil pembelajaran, bukan peningkatan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi lanjutan melalui indikator seperti pencapaian target, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan efektivitas kerja tim untuk mengetahui dampak pelatihan terhadap produktivitas secara nyata. Beberapa indikator keberhasilan sebelum dan setelah pengabdian dijelaskan pada tabel 3 diatas, dimana peserta menunjukkan peningkatan motivasi, komunikasi dan koordinasi tim, pemahaman tentang produktivitas, kemampuan mengatur waktu, serta komitmen terhadap budaya kerja produktif. Selain itu, peserta menjadi lebih memahami pentingnya motivasi kerja, pengelolaan waktu, kerja sama tim, dan produktivitas dalam mendukung pencapaian target pekerjaan. Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel 4 dibawah ini, peserta memberikan tanggapan positif terhadap materi, metode penyampaian, serta pelaksanaan kegiatan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan peserta.

Tabel 4. Hasil kuesioner PKM di PT EMT

Indikator	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang
Materi pelatihan	8 (80%)	2 (20%)	0	0
Penyampaian narasumber	9 (90%)	1 (10%)	0	0
Kesesuaian materi dengan pekerjaan	8 (80%)	2 (20%)	0	0
Manfaat pelatihan	9 (90%)	1 (10%)	0	0
Kepuasan keseluruhan	9 (90%)	1 (10%)	0	0

Sebagai tindak lanjut, peserta didorong untuk menerapkan materi yang telah diperoleh dalam aktivitas kerja sehari-hari. Peserta menunjukkan komitmen untuk meningkatkan motivasi kerja, menyusun rencana kerja harian, mengelola waktu secara lebih efektif, serta memperkuat kerja sama dalam tim. Kegiatan PKM menunjukkan bahwa pelatihan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Sejalan dengan penelitian (Hoxha & Ramadani, 2024) yang menjelaskan bahwa motivasi dan keterlibatan karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal, inovatif, dan berkontribusi secara aktif terhadap keberhasilan organisasi. Pihak perusahaan juga diharapkan dapat mendukung keberlanjutan program melalui pelatihan lanjutan, evaluasi berkala, dan pembinaan yang berkesinambungan agar hasil pelatihan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas tim secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Pelatihan motivasi berbasis psikologi industri dan manajemen operasional di PT Efata Media Teknik memberikan hasil yang positif. Nilai rata-rata peserta meningkat dari 64.25 menjadi 86.88 atau sebesar 35.22%, dan tingkat ketuntasan meningkat dari 10% menjadi 90%. Peserta menjadi lebih termotivasi, mampu bekerja sama, mengatur waktu, dan memahami produktivitas kerja. Peserta memberikan tanggapan positif dengan tingkat kepuasan dalam kategori baik. Keterbatasan program ini adalah evaluasi masih dilakukan dalam waktu yang relatif singkat sehingga dampak jangka panjang terhadap produktivitas belum dapat diketahui. Untuk kegiatan berikutnya, pelatihan dapat dilengkapi dengan pendampingan dan evaluasi lanjutan untuk melihat penerapan hasil pelatihan terhadap produktivitas, kualitas pekerjaan, manajemen waktu, dan kerja sama tim secara lebih nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Albab, A. U., & Sitorus, A. A. (2026). *JIMI: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia Optimalisasi Produktivitas Karyawan melalui Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kualitas Pelayanan*. 2(2), 328–338. <https://doi.org/10.64845/jimi.v1i2>
- Fatah, A. A. (2024). *Optimasi Produktivitas Karyawan melalui Pelatihan , Disiplin , dan Motivasi Kerja*. 3(1), 10–18.
- Fitri, P. H., Purnomo, N. R., & Rabbani, M. N. (2026). *Peran Psikologi Manajemen dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Organisasi*. April.
- Haeckl, S., Sausgruber, R., & Tyran, J. (2024). Work motivation and teams ☆. *Economics Letters*, 244 (September 2024), 112020. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2024.112020>
- Hosen, S., Raba, S., Arif, I., & Noormi, S. (2024). Heliyon Training & development , career development , and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10(1), e23903. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Hoxha, S., & Ramadani, R. (2024). *The Impact of Intrinsic Motivation on the Sustainable Extra-Role Performance with the Mediating Role of Job Engagement*.
- Kartini, T. M., Tan, E., Sellina, S., & Heriyanti, S. S. (2024). *Pelatihan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Untuk*. 2(6), 287–294.
- Kurnia, D. T. (2026). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan : Studi Literatur The Effect of Work Motivation on Employee Productivity: A Literature*

- Review Abstrak. 13(02), 543–550.*
- Leontes, N. I. (2024). *administrative sciences Bridging the Gap : Exploring the Impact of Human Capital Management on Employee Performance through Work Engagement.*
- Navajas-romero, V., Id, N. C., & Pe, M. A. (2022). *Sustainable human resource management the mediating role between work engagement and teamwork performance.* 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0271134>
- Rothmann, S., & Ibrahim, H. I. (2024). *Individual cognitive empowerment and in-role performance : a matched-pair study.* September, 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1402029>
- Tan, E., Sellina, S., & Heriyanti, S. S. (2025). *Optimasi Produktivitas Karyawan melalui Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Bekasi.* 3(1), 9–17.
- Wider, W. (2024). *Enhancing employee performance through motivation : the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta ' s logistics sector.* May, 1–8. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li, Y. (2022). *The Relationship Between Work Engagement and Job Performance : Psychological Capital as a Moderating Factor.* 13(February), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.729131>
- Zhang, X., & Lu, S. (2022). *Research on the influence of team psychological capital on team members ' work performance.* December, 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1072158>