

Penerapan Strategi PDCA untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja melalui Penguatan Kerja Sama Tim dan Komunikasi Organisasi

Eka Nurul Azizah, Anita Kartika Sari, Tri Wahjoedi *, Agung Dwi Nugroho, Sofyan Lazuardi

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Surabaya, Indonesia

* Email: tri.wahjoedi@stiemahardhika.ac.id

(* : coresponding author)

Abstrak—Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam program ini akan berupaya memberikan dukungan untuk meningkatkan produktivitas kerja di CV. BKM Sidoarjo melalui penerapan strategi berbasis PDCA (Plan-Do-Check-Act). Penekanan diberikan pada penguatan kerja sama tim dan komunikasi organisasi untuk mengatasi kendala besar: kurangnya kepercayaan antar anggota tim, keterbatasan kompetensi karyawan baru, dan ketidakmampuan untuk bersikap terbuka terhadap konflik apa pun. Berbagai tahapan proses tersebut meliputi identifikasi masalah melalui perencanaan, pembekalan intensif dengan metode simulasi dan bermain peran selama tahap 'Do', evaluasi berkala dalam tahap 'Check', dan langkah perbaikan untuk keberlanjutan dalam tahap 'Action'. Hasil implementasi menunjukkan peningkatan produktivitas sebesar 41% di atas target awal. Program ini berhasil mewujudkan budaya kolaborasi dan efisiensi dalam bekerja. Saran untuk keberlanjutan: membuat program pembekalan berkelanjutan, di samping menggunakan konsep 5-S sebagai pendukung efisiensi lingkungan kerja. Dengan manfaat yang diperoleh dalam proses tersebut, kasus ini akan menjadi referensi yang sangat berharga bagi organisasi sejenis lainnya yang bergulat dengan kendala tersebut.

Kata Kunci: , kerjasama kelompok, komunikasi organisasi, PDCA, pengabdian masyarakat, produktivitas kerja

Abstract—The activity of community service in this program will try to provide support to increase work productivity at CV. BKM Sidoarjo through the implementation of strategies based on PDCA (Plan-Do-Check-Act). Emphasis is placed on strengthening teamwork and organizational communication to break down big obstacles: a lack of trust between team members, a limitation in the competence of new employees, and an inability to be open with any conflict. The different stages of the process involve problem identification through planning, intense provisioning with simulation and role-playing methods during the 'Do' stage, periodic evaluation in the 'Check' stage, and corrective steps for sustainability in the 'Action' stage. Implementation results indicated a productivity increase of 41% over and above the initial target. This program has succeeded in bringing about a culture of collaboration and efficiency in work. The suggestions for sustainability: to create a continuous provisioning program, besides using the 5-S concept as work environment efficiency support. With such benefits being accrued to them in the process, the case would serve as an invaluable reference for other similar organizations grappling with such obstacles.

Keywords: teamwork, organizational communication, PDCA, community service, work productivity

1. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas guna mencapai keunggulan kompetitif. Salah satu cara yang efektif adalah melalui optimalisasi teamwork dan komunikasi organisasi. Kedua aspek ini tidak hanya memperlancar operasional sehari-hari, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Menurut Afandi (2018), produktivitas kerja mencerminkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Namun, di CV. BKM Sidoarjo, beberapa kendala menghambat pencapaian produktivitas maksimal. CV. BKM adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pangan olahan dalam hal ini produksi kue tradisional khususnya kue bolu yang berlokasi di Sidoarjo. Observasi awal menunjukkan bahwa kurangnya kepercayaan antar anggota tim, minimnya pengalaman karyawan baru, dan ketidakterbukaan dalam komunikasi menjadi faktor utama yang menurunkan kinerja tim. Hambatan ini diperparah oleh kurangnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan konflik secara konstruktif.

Kerja sama tim yang solid menjadi elemen penting dalam mencapai tujuan bersama. Lawasi & Triatmanto (2017) menekankan bahwa kerja tim memungkinkan pembagian beban kerja secara merata, sehingga mempermudah penyelesaian tugas-tugas kompleks. Namun, efektivitas teamwork hanya dapat tercapai apabila didukung oleh komunikasi organisasi yang baik. Komunikasi organisasi yang efektif menciptakan aliran informasi yang lancar antara pimpinan dan bawahan, sehingga meningkatkan koordinasi dan pemahaman di tempat kerja (Sitorus, 2020; Haryati & Kesumadewi, 2015).

Untuk mengatasi masalah ini, aktifitas pengabdian masyarakat ini menggunakan pendekatan PDCA (Plan, Do, Check, Action). PDCA merupakan metode manajemen yang terstruktur dan berfokus pada perbaikan berkelanjutan (Khamaludin et al., 2024). Melalui analisis PDCA, perusahaan dapat mengidentifikasi akar permasalahan, mengimplementasikan solusi, mengevaluasi hasil, dan melakukan penyesuaian untuk perbaikan di masa mendatang.

Selain itu, produktivitas karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari individu. Faktor internal mencakup motivasi, keterampilan, dan dedikasi, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja dan dukungan manajerial (Hasibuan, 2016). CV. BKM Sidoarjo menghadapi tantangan besar dalam menciptakan sinergi antara faktor-faktor ini. Misalnya, kurangnya pembekalan bagi karyawan baru menyebabkan mereka kesulitan menyesuaikan diri dengan standar kerja perusahaan.

Dalam konteks komunikasi, (Pace, 2006) menyebutkan bahwa komunikasi yang efektif mencakup dimensi komunikasi ke bawah, ke atas, dan horizontal. Namun, di CV. BKM Sidoarjo, komunikasi horizontal sering terhambat oleh perbedaan persepsi dan kurangnya koordinasi antar tim. Akibatnya, penyelesaian tugas menjadi lambat dan target produksi sulit tercapai.

Aktifitas pengabdian masyarakat ini tidak hanya memberikan solusi praktis bagi CV. BKM Sidoarjo tetapi juga menjadi acuan bagi perusahaan lain dalam mengatasi masalah serupa. Dengan mengintegrasikan teamwork dan komunikasi organisasi ke dalam strategi manajemen berbasis PDCA, diharapkan produktivitas kerja dapat ditingkatkan secara signifikan. Naskah ini membahas implementasi strategi tersebut secara rinci, mulai dari identifikasi masalah hingga evaluasi hasil dan rekomendasi perbaikan.

2. METODE PELAKSANAAN

2.1 Rancangan Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui pendekatan partisipatif dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Plan: Tahap ini melibatkan proses identifikasi hambatan utama dalam kerja sama tim dan komunikasi organisasi. Wawancara mendalam dengan manajer, supervisor, dan karyawan dilakukan untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang kondisi kerja. Selain itu, observasi langsung di lapangan memberikan data tambahan yang relevan untuk memahami dinamika tim dan alur komunikasi.
- b. Do: Pada tahap ini, pembekalan intensif diberikan kepada karyawan. Pembekalan ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan kolaborasi, pengelolaan konflik, dan komunikasi efektif. Simulasi tim dan permainan peran digunakan sebagai metode untuk memperkuat interaksi antar anggota tim. Selain itu, modul pembekalan mencakup pendekatan praktis yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.
- c. Check: Evaluasi dilakukan secara berkala untuk mengukur dampak dari pembekalan dan intervensi yang telah dilaksanakan. Indikator evaluasi meliputi peningkatan kuantitas dan kualitas produksi, efisiensi kerja, serta umpan balik dari karyawan. Data evaluasi dikumpulkan melalui survei, wawancara, dan analisis hasil produksi selama periode implementasi.
- d. Action: Berdasarkan hasil evaluasi, langkah-langkah korektif diterapkan untuk mengatasi kekurangan yang masih ada. Kebijakan baru diperkenalkan untuk memastikan kesinambungan hasil, seperti penyusunan pedoman kerja dan peningkatan fasilitas komunikasi. Proses ini juga melibatkan pemberian penghargaan kepada tim atau individu yang menunjukkan kinerja terbaik sebagai bentuk motivasi.

2.2. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan tiga metode utama:

- a. Wawancara: Digunakan untuk menggali informasi mendalam dari manajer, supervisor, dan karyawan. Pertanyaan dirancang untuk mengidentifikasi tantangan dan potensi solusi terkait kerja sama tim dan komunikasi organisasi.



Gambar 1. Proses wawancara/diskusi

- b. Observasi: Melalui pengamatan langsung, pelaksana pengabdian mencatat pola interaksi dan dinamika tim di lingkungan kerja. Teknik ini memberikan gambaran nyata tentang hambatan dan peluang yang ada.
- c. Dokumentasi: Data sekunder seperti laporan produksi, absensi, dan catatan rapat digunakan untuk melengkapi hasil wawancara dan observasi.

Teknik purposive sampling diterapkan untuk memastikan bahwa partisipan yang terlibat memiliki relevansi langsung dengan permasalahan yang diteliti. Hal ini memungkinkan pengumpulan data yang lebih terfokus dan mendalam.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini berisi hasil dari kegiatan pengabdian yang sudah dilaksanakan:

3.1 Identifikasi Hambatan Teamwork dan Komunikasi Organisasi

Hambatan utama yang ditemukan meliputi:

- a. Kurangnya kepercayaan antar anggota tim.
- b. Keterbatasan keterampilan karyawan baru.
- c. Ketidakterbukaan dalam menghadapi konflik.

Hambatan ini memiliki dampak signifikan pada produktivitas kerja. Ketidakpercayaan antar anggota tim menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif, di mana anggota tim cenderung enggan berbagi informasi penting atau bekerja sama untuk menyelesaikan masalah. Selain itu, karyawan baru yang kurang terampil sering kali membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas mereka, yang akhirnya menghambat proses kerja secara keseluruhan. Ketidakterbukaan dalam menghadapi konflik menambah kompleksitas, karena masalah yang tidak

terselesaikan dapat berkembang menjadi isu yang lebih besar dan memengaruhi hubungan antar karyawan.

3.2 Penerapan Strategi PDCA

- a. Plan: Pada tahap ini, pelaksana pengabdian berfokus pada pengumpulan data untuk memahami akar penyebab hambatan. Diskusi kelompok terfokus dilakukan untuk menggali perspektif karyawan tentang tantangan yang mereka hadapi. Hasil diskusi menunjukkan bahwa ketidakpercayaan dan kurangnya komunikasi adalah isu utama yang perlu ditangani.
- b. Do: Tahap implementasi mencakup pembekalan intensif untuk meningkatkan keterampilan kolaborasi dan komunikasi. Pembekalan ini mencakup simulasi situasi kerja yang memungkinkan karyawan untuk berlatih dalam lingkungan yang aman dan terkontrol. Sebagai contoh, salah satu modul pembekalan difokuskan pada pengelolaan konflik, di mana karyawan diajarkan untuk menggunakan pendekatan berbasis solusi dalam menyelesaikan perselisihan.
- c. Check: Evaluasi dilakukan melalui survei dan wawancara untuk mengukur efektivitas pembekalan. Indikator keberhasilan mencakup peningkatan kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja, peningkatan efisiensi kerja, dan peningkatan kuantitas produksi. Data menunjukkan bahwa 75% karyawan merasa lebih percaya diri dalam berkomunikasi setelah mengikuti pembekalan, dan hasil produksi meningkat sebesar 41% dibandingkan bulan sebelumnya.
- d. Action: Berdasarkan hasil evaluasi, kebijakan baru diperkenalkan untuk memperkuat hasil yang dicapai. Kebijakan ini mencakup penyusunan pedoman kerja yang lebih jelas, peningkatan fasilitas komunikasi seperti perangkat lunak kolaborasi, dan pemberian penghargaan kepada tim dengan kinerja terbaik. Langkah-langkah ini dirancang untuk memastikan bahwa perbaikan yang dicapai dapat dipertahankan dalam jangka panjang.

3.3 Diskusi

Penerapan strategi peningkatan produktivitas melalui penguatan teamwork dan komunikasi organisasi dengan pendekatan PDCA (Plan-Do-Check-Act) di CV. BKM Sidoarjo menunjukkan hasil yang signifikan. Peningkatan produktivitas sebesar 41% dibandingkan target awal menegaskan efektivitas pendekatan ini dalam konteks organisasi tersebut.

Analisis Mendalam

Siklus PDCA merupakan metode manajemen yang berfokus pada perbaikan berkelanjutan. Tahap perencanaan (Plan) melibatkan identifikasi masalah dan perumusan strategi; tahap pelaksanaan (Do) adalah implementasi strategi tersebut; tahap pemeriksaan (Check) mengevaluasi hasil yang dicapai; dan tahap tindakan (Act) melakukan penyesuaian berdasarkan evaluasi untuk memastikan perbaikan yang berkelanjutan. Pendekatan ini telah terbukti efektif dalam berbagai konteks organisasi untuk meningkatkan efisiensi operasional.

Dalam konteks CV. BKM Sidoarjo, hambatan utama yang diidentifikasi meliputi kurangnya kepercayaan antar anggota tim, keterbatasan keterampilan karyawan baru, dan ketidakterbukaan dalam menghadapi konflik. Kurangnya kepercayaan dapat menghambat aliran informasi dan kolaborasi yang efektif, sementara keterbatasan keterampilan pada karyawan baru dapat menurunkan efisiensi dan kualitas kerja. Ketidakterbukaan dalam menghadapi konflik dapat menyebabkan masalah yang tidak terselesaikan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas tim secara keseluruhan.

Pembekalan yang dirancang khusus untuk meningkatkan keterampilan kolaborasi, pengelolaan konflik, dan komunikasi efektif terbukti berhasil dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Simulasi situasi kerja dan permainan peran digunakan sebagai metode untuk memperkuat interaksi antar anggota tim, yang sejalan dengan konsep Kaizen yang menekankan perbaikan proses secara terus menerus untuk selalu meningkatkan mutu dan produktivitas output. Pendekatan ini juga

menekankan pentingnya keterlibatan semua karyawan dalam proses perbaikan, dari manajer hingga pekerja lapangan, untuk menciptakan budaya yang inklusif dan kolaboratif.

Rekomendasi untuk Penerapan Lebih Lanjut

Untuk memastikan keberlanjutan peningkatan produktivitas, disarankan agar CV. BKM Sidoarjo terus menerapkan siklus PDCA secara berkelanjutan. Hal ini melibatkan pemantauan rutin terhadap kinerja tim, evaluasi efektivitas komunikasi organisasi, dan penyesuaian strategi sesuai dengan dinamika yang terjadi. Selain itu, penting untuk membangun budaya kerja yang mendukung keterbukaan, kepercayaan, dan kolaborasi. Penerapan konsep 5-S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) dapat menjadi langkah awal dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan efisien.

Selain itu, pengembangan program pembekalan yang berkelanjutan untuk karyawan baru dan lama perlu dipertimbangkan. Program ini harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik organisasi dan dinamika tim, serta mencakup aspek-aspek seperti pengembangan keterampilan teknis, komunikasi, dan manajemen konflik. Keterlibatan karyawan dalam proses perbaikan berkelanjutan juga dapat meningkatkan keterikatan dan motivasi mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas.

4. KESIMPULAN

Aktivitas pengabdian masyarakat ini mengidentifikasi peningkatan produktivitas kerja di CV. BKM Sidoarjo melalui penerapan strategi berbasis PDCA (Plan-Do-Check-Act). Strategi ini berfokus pada penguatan teamwork dan komunikasi organisasi, yang sebelumnya terhambat oleh kurangnya kepercayaan antar anggota tim, keterbatasan keterampilan karyawan baru, dan ketidakterbukaan dalam menghadapi konflik.

Hasil implementasi menunjukkan peningkatan produktivitas sebesar 41% dibandingkan target awal. Proses perbaikan dilakukan melalui identifikasi masalah secara mendalam (Plan), pembekalan intensif dengan metode simulasi dan permainan peran (Do), evaluasi hasil melalui survei dan wawancara (Check), serta penerapan langkah-langkah korektif berbasis kebijakan baru (Action). Langkah ini juga mencakup penyusunan pedoman kerja yang lebih jelas, peningkatan fasilitas komunikasi, serta pemberian penghargaan untuk mendorong motivasi.

Penerapan siklus PDCA tidak hanya efektif dalam meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif dan inklusif. Pelibatan seluruh karyawan dalam proses perbaikan berkelanjutan memperkuat rasa tanggung jawab bersama dan memperbaiki dinamika tim secara keseluruhan.

Untuk keberlanjutan, disarankan agar perusahaan terus menerapkan siklus PDCA sebagai strategi jangka panjang. Selain itu, pengembangan program pembekalan berkelanjutan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan sangat dianjurkan. Penerapan konsep 5-S juga dapat memperbaiki lingkungan kerja dan mendukung produktivitas.

Dengan strategi yang tepat, CV. BKM Sidoarjo dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan pencapaian produktivitasnya, sekaligus menjadi model yang dapat diterapkan oleh perusahaan lain dengan tantangan serupa.

REFERENCES

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafra Publishing*, 3.
- Haryati, E., & Kesumadewi, L. (2015). Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Swasti Tunggal Mandiri Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(1), 86–99.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (revisi). *Jakarta: Bumi Aksara*.

- Khamaludin, K., Respatiningsih, I., & Kustiawan, B. (2024). *Manajemen Mutu*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (JMDK)*, 5(1), 47–57.
- Pace, R. W. (2006). *Komunikasi organisasi*.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.