

Proceedings of The ICECRS

Vol. 13 No. 1 (2025): Proceedings of Community Service Desa Mandiri dan Berdaya Melalui Kolaborasi
Pembangunan Berkelanjutan dan Inovatif
DOI: 10.21070/icecrs.v13i1.2090

ISSN 2548-6160 (online)

Proceedings of The ICECRS

**International Consortium of
Education and Culture Research
Studies**



Proceedings of The ICECRS

Vol. 13 No. 1 (2025): Proceedings of Community Service Desa Mandiri dan Berdaya Melalui Kolaborasi
Pembangunan Berkelanjutan dan Inovatif
DOI: 10.21070/icecrs.v13i1.2090

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Proceedings of The ICECRS

Vol. 13 No. 1 (2025): Proceedings of Community Service Desa Mandiri dan Berdaya Melalui Kolaborasi
Pembangunan Berkelanjutan dan Inovatif
DOI: 10.21070/icecrs.v13i1.2090

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Proceedings of The ICECRS

Vol. 13 No. 1 (2025): Proceedings of Community Service Desa Mandiri dan Berdaya Melalui Kolaborasi
Pembangunan Berkelanjutan dan Inovatif

DOI: 10.21070/icecrs.v13i1.2090

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

[Mohammad Faizal Amir](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editors

[Mahardika Darmawan Kusuma Wardana](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

[Enik Setiyawati](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Section Editors

[Rifki Afandi](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

[Machful Indra Kurniawan](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

[Delora Jantung Amelia](#), Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Layout Editors

[Tri Linggo Wati](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

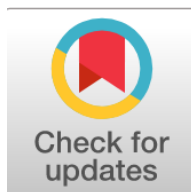
Proceedings of The ICECRS

Vol. 13 No. 1 (2025): Proceedings of Community Service Desa Mandiri dan Berdaya Melalui Kolaborasi Pembangunan Berkelanjutan dan Inovatif

DOI: 10.21070/icecrs.v13i1.2090

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact ^(*)



Save this article to Mendeley



^(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Work Motivation Strategy For Cultivating Employee Professionalism At Outsourcing Companies: Strategi Motivasi Kerja Untuk Pembentukan Profesionalisme Karyawan Perusahaan Alih Daya

Mega Putri Auliya Romadhoni, Mistihariasih@umsida.ac.id (*)

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Diva Maharani Putri, divamaharani5103@gmail.com

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Monica Cindy Amanda, Mistihariasih@umsida.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Misti Hariasih, Mistihariasih@umsida.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Human resource management serves as a crucial strategic bridge aligning organizational goals with personnel potential in the modern business environment. **Specific Background** In the service industry, staff members act as direct representatives of the provider, making their responsibility and service quality vital for maintaining client trust and business continuity. **Knowledge Gap** Despite the known importance of human capital, service agencies frequently struggle with high turnover rates and a lack of workforce initiative, threatening their market competitiveness. **Aims** This study investigates the strategic management of motivation policies applied at PT. Cahaya Pagi Berlian to foster staff dedication. **Results** Utilizing a descriptive qualitative approach involving interviews, observations, and focused discussions, the findings reveal that the agency implements transparent performance indicators, non-financial public recognition, continuous training, and open communication channels. **Novelty** This research highlights the critical intersection of non-financial recognition and continuous personal development specifically within a high-turnover business model. **Implications** Fostering a supportive organizational culture and providing clear evaluations are essential for service agencies to minimize turnover, maximize initiative, and secure long-term client relationships.

Highlights:

- Transparent performance evaluations and non-financial recognition successfully minimize personnel turnover.
- Continuous training programs alongside open communication channels foster strong workforce initiative.
- A supportive organizational culture secures long-term client relationships within the service sector.

Keywords:

Proceedings of The ICECRS

Vol. 13 No. 1 (2025): Proceedings of Community Service Desa Mandiri dan Berdaya Melalui Kolaborasi
Pembangunan Berkelanjutan dan Inovatif

DOI: 10.21070/icecrs.v13i1.2090

Strategic Management, Organizational Culture, Performance Evaluation, Personnel Turnover, Human
Resource Management

Published date: 2025-09-15

I. Pendahuluan

Dalam dunia bisnis modern yang semakin kompetitif, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan krusial sebagai jembatan strategis antara tujuan perusahaan dan potensi karyawannya [1]. Fokus utama MSDM adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana setiap individu merasa termotivasi dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memiliki strategi yang efektif dalam membentuk karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki tanggung jawab dan profesionalisme yang tinggi, yang menjadi fondasi utama bagi keunggulan kompetitif [2].

Magang dalam adalah pengalaman yang esensial bagi para mahasiswa dan lulusan yang ingin berkarier di bidang tersebut. Program magang ini memungkinkan individu untuk terlibat secara langsung dalam berbagai fungsi inti MSDM, mulai dari proses rekrutmen dan seleksi, administrasi kepegawaian, pengembangan program pelatihan, hingga pengelolaan hubungan industrial. Partisipasi aktif dalam kegiatan tidak hanya memperkaya pengetahuan teoretis yang diperoleh di bangku kuliah, tetapi juga membangun keterampilan profesional yang relevan dan dibutuhkan dalam lingkungan kerja nyata, sehingga mempersiapkan peserta magang untuk tantangan karier di masa depan. Relevansi dari praktik-praktik MSDM ini menjadi semakin nyata dalam industri alih daya, di mana perusahaan penyedia jasa seperti PT. Cahaya Pagi Berlian harus memastikan kualitas sumber daya manusia yang mereka tawarkan kepada klien.

Kondisi ini menjadi semakin relevan dalam industri alih daya, di mana perusahaan penyedia jasa seperti PT. Cahaya Pagi Berlian harus memastikan kualitas sumber daya manusia yang mereka tawarkan kepada klien [3]. Dalam model bisnis ini, karyawan pada perusahaan alih daya ini berfungsi sebagai representasi langsung dari perusahaan penyedia jasa. Oleh karena itu, tingkat tanggung jawab dan profesionalisme mereka secara langsung memengaruhi

reputasi, kepercayaan klien, dan kelangsungan bisnis perusahaan [4]. Karyawan yang bertanggung jawab akan menjalankan tugas dengan akuntabilitas penuh, sedangkan profesionalisme akan tercermin dari kemampuan mereka dalam berkomunikasi, beradaptasi, dan memberikan layanan yang konsisten [5]. Kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan Perusahaan alih daya menjadi cerminan dari strategi manajemen yang diterapkan oleh perusahaan penyedia jasa [6]. Namun, dalam praktiknya, PT. Cahaya Pagi Berlian menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi dan profesionalisme di antara karyawannya. Seringkali, perusahaan alih daya seperti PT. Cahaya Pagi Berlian menghadapi masalah turnover karyawan yang tinggi dan kurangnya inisiatif dari sebagian tenaga kerja [7]. Permasalahan ini dapat mengancam hubungan dengan klien dan melemahkan posisi kompetitif perusahaan di pasar. Oleh karena itu, sebuah kajian mendalam diperlukan untuk mengeksplorasi strategi-strategi yang telah dan dapat diterapkan oleh PT. Cahaya Pagi Berlian dalam mengatasi tantangan tersebut dan memastikan setiap karyawannya memiliki etos kerja yang kuat dan kompetensi yang relevan [8]. Masalah-masalah ini jika tidak segera ditangani dapat mengikis kepercayaan klien, melemahkan reputasi perusahaan, dan pada akhirnya mengancam posisi kompetitif PT. Cahaya Pagi Berlian di pasar. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana penerapan motivasi kerja memengaruhi profesionalisme karyawan melalui sudut pandang mereka sendiri. Pendekatan kualitatif dipilih untuk menggali persepsi, pengalaman, dan makna yang dirasakan karyawan terkait dengan kebijakan motivasi yang diterapkan oleh perusahaan [9]. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfokus pada apa yang dilakukan perusahaan, tetapi juga pada bagaimana kebijakan tersebut diinterpretasikan dan diinternalisasi oleh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan seperti PT. Cahaya Pagi Berlian sangat memahami faktor-faktor motivasi yang paling efektif bagi karyawannya, baik itu insentif finansial, pengakuan, maupun kesempatan untuk berkembang [10]. Salah satu aspek kunci dalam meningkatkan profesionalisme adalah melalui pengembangan diri yang berkelanjutan. Karyawan yang profesional senantiasa berupaya untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka agar tetap relevan dengan tuntutan industri [11]. Perusahaan dapat mendukung hal ini dengan upaya memotivasi karyawan dengan baik dan memberi kesempatan karyawan untuk berbagi ide - ide kreatif [12]. Dengan

berinvestasi pada pengembangan karyawan, PT. Cahaya Pagi Berlian tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga menumbuhkan rasa kepemilikan dan loyalitas, yang merupakan fondasi dari profesionalisme sejati [13].

Berdasarkan pembahasan di atas, penelitian ini akan membahas secara mendalam bagaimana PT. Cahaya Pagi Berlian dapat menerapkan motivasi, pengembangan diri, dan budaya organisasi sebagai elemen kunci dalam strategi mereka. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada ilmu manajemen, khususnya dalam bidang MSDM pada perusahaan alih daya [14]. Secara praktis, studi ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis yang aplikatif bagi PT. Cahaya Pagi Berlian dan perusahaan alih daya lainnya untuk meningkatkan profesionalisme karyawan dan daya saing bisnis mereka di pasar.

II. Metode

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif. Metode kualitatif bertujuan untuk memahami gambaran nyata di lapangan sesuai dengan peristiwa yang sedang diteliti, sehingga memudahkan pengumpulan data objektif dari narasumber [15]. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menyajikan informasi tentang objek atau subjek yang diteliti dengan cara menggambarkan kondisi mereka sebagaimana adanya teknik pengumpulan data kualitatif menggunakan wawancara, observasi, dan diskusi terfokus, guna memperoleh hasil yang optimal dan objektif sesuai dengan tujuan penelitian [16].

Selain itu, penelitian ini juga dilaksanakan melalui kegiatan magang yang memberikan kesempatan bagi penulis untuk

mengamati langsung praktik manajemen sumber daya manusia di lapangan. Magang dilaksanakan di PT. Cahaya Pagi Berlian, Sidoarjo, Jawa Timur. Kegiatan tersebut dilaksanakan selama 1 bulan yang dimulai pada tanggal 14 Juli - 08 Agustus 2025. Jadwal kegiatan magang dilaksanakan dari hari Senin hingga hari Jum'at dari pukul 08.00 hingga 16.00 WIB. Kegiatan yang dilakukan penulis pada saat magang meliputi resepsionis, penyortiran surat lamaran kerja, input data karyawan, pembuatan kontrak kerja karyawan, input data BPJS Ketenagakerjaan & Kesehatan, pembukaan rekening karyawan, input data keterlambatan karyawan, pembuatan ID Card karyawan dan file dokumen. Dengan adanya keterlibatan langsung dalam berbagai aktivitas tersebut, penulis tidak hanya memperoleh pemahaman praktis mengenai proses administrasi dan pengelolaan karyawan, tetapi juga dapat mengamati bagaimana motivasi kerja diterapkan dalam meningkatkan profesionalisme karyawan di lingkungan perusahaan.

III. Hasil dan Pembahasan

Motivasi kerja merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berperan sebagai jembatan strategis antara tujuan perusahaan dan potensi karyawan. Fokus utama MSDM adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana setiap individu merasa termotivasi dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Dalam konteks PT. Cahaya Pagi Berlian, yang beroperasi di industri alih daya, profesionalisme karyawan secara langsung memengaruhi reputasi, kepercayaan klien, dan kelangsungan bisnis. Oleh karena itu,

penerapan strategi motivasi yang efektif menjadi sangat penting. Pembahasan ini akan mengupas secara mendalam bagaimana PT. Cahaya Pagi Berlian dapat menerapkan berbagai pendekatan motivasi untuk menumbuhkan profesionalisme yang kuat di antara karyawannya.

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Perusahaan dituntut untuk memiliki strategi efektif dalam membentuk karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki tanggung jawab dan profesionalisme yang tinggi. Karyawan berfungsi sebagai representasi langsung dari perusahaan penyedia jasa. Tingkat tanggung jawab dan profesionalisme mereka secara langsung memengaruhi reputasi, kepercayaan klien, dan kelangsungan bisnis perusahaan. Namun, PT. Cahaya Pagi Berlian menghadapi tantangan seperti tingkat turnover karyawan yang tinggi dan kurangnya inisiatif. Permasalahan ini dapat mengikis kepercayaan klien dan melemahkan posisi kompetitif perusahaan.

Strategi Penerapan Motivasi Kerja Guna Meningkatkan Profesionalisme Karyawan

Motivasi tidak selalu berbentuk insentif finansial. Meskipun kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan dasar yang penting, faktor non-finansial juga memainkan peran signifikan dalam membentuk profesionalisme. PT. Cahaya Pagi Berlian menerapkan sistem penghargaan berdasarkan kinerja yang transparan dan adil, yang tidak hanya memberikan bonus atau kenaikan gaji, tetapi juga pengakuan publik atas pencapaian karyawan. Pengakuan ini bisa berupa penghargaan "karyawan terbaik bulan ini" atau publikasi di buletin internal. Penghargaan semacam ini menumbuhkan rasa dihargai dan mendorong karyawan lain untuk berprestasi.

PT. Cahaya Pagi Berlian mendukung salah satu aspek kunci dalam meningkatkan profesionalisme adalah melalui pengembangan diri yang berkelanjutan. Karyawan yang profesional senantiasa berupaya memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka agar tetap relevan dengan tuntutan industri. PT. Cahaya Pagi Berlian berupaya memberikan kesempatan karyawan untuk berbagi ide-ide kreatif dan berinvestasi pada pelatihan, lokakarya, atau pendidikan lanjutan. Upaya ini tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis tetapi juga menumbuhkan rasa kepemilikan dan loyalitas, yang merupakan fondasi dari profesionalisme sejati.

Perusahaan PT. Cahaya Pagi Berlian menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di mana setiap individu merasa termotivasi dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap ide-ide kreatif akan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan merasa menjadi bagian penting dari tim. Budaya yang kuat ini juga membantu dalam menanamkan nilai-nilai perusahaan dan standar profesionalisme yang diharapkan. Kepemimpinan yang efektif dan suportif sangat penting dalam memotivasi karyawan. Manajer di PT. Cahaya Pagi Berlian bertindak sebagai mentor dan fasilitator, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendukung pertumbuhan profesional setiap individu. Selain itu, memberikan tanggung jawab dan otonomi kepada karyawan (empowerment) dapat meningkatkan motivasi dan rasa kepemilikan mereka terhadap pekerjaan. Ketika karyawan merasa dipercaya, mereka cenderung lebih bertanggung jawab dan profesional dalam menjalankan tugas.

Komunikasi yang efektif dan umpan balik yang teratur adalah kunci untuk menjaga karyawan tetap termotivasi dan berada di jalur yang benar. PT. Cahaya Pagi Berlian menerapkan sistem komunikasi di mana karyawan dapat menerima umpan balik kinerja secara berkala, bukan hanya saat evaluasi tahunan. Diskusi terbuka tentang kekuatan, kelemahan, dan tujuan karier akan membantu karyawan merasa dihargai dan didukung dalam perjalanan profesional mereka. Komunikasi terbuka di tempat kerja sangat penting untuk membangun kepercayaan dan transparansi antara manajemen dan karyawan. Dengan adanya komunikasi yang lancar, karyawan akan merasa lebih nyaman untuk berbagi ide-ide kreatif, kekhawatiran, dan masukan, yang pada gilirannya membantu perusahaan dalam mengambil keputusan yang lebih baik. PT. Cahaya Pagi Berlian menggunakan berbagai saluran komunikasi, seperti pertemuan tim reguler, buletin internal, atau platform digital, untuk memastikan informasi mengalir dengan baik ke seluruh tim.

Memberikan tanggung jawab dan otonomi kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi dan rasa kepemilikan mereka terhadap pekerjaan. Ketika karyawan merasa dipercaya, mereka cenderung lebih bertanggung jawab dan profesional dalam

Proceedings of The ICECRS

Vol. 13 No. 1 (2025): Proceedings of Community Service Desa Mandiri dan Berdaya Melalui Kolaborasi Pembangunan Berkelanjutan dan Inovatif

DOI: 10.21070/icecrs.v13i1.2090

menjalankan tugas. PT. Cahaya Pagi Berlian menerapkan strategi ini dengan memberikan kewenangan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam batasan tertentu, yang akan meningkatkan inisiatif dan kemampuan adaptasi mereka.

Sistem evaluasi kinerja yang transparan dan adil sangat penting untuk memastikan bahwa motivasi yang diberikan sesuai dengan kontribusi karyawan. PT. Cahaya Pagi Berlian memiliki indikator kinerja yang jelas dan terukur. Hasil evaluasi ini harus dikomunikasikan secara terbuka, sehingga karyawan memahami bagaimana kinerja mereka diukur dan apa yang diharapkan dari mereka.

Tantangan Utama Yang Dihadapi Dalam Proses Penerapan Motivasi Kerja

PT. Cahaya Pagi Berlian menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi dan profesionalisme karyawannya. Perusahaan alih daya ini sering kali menghadapi masalah tingkat turnover karyawan yang tinggi dan

kurangnya inisiatif dari sebagian tenaga kerja. Masalah-masalah ini dapat mengancam hubungan dengan klien dan melemahkan posisi kompetitif perusahaan di pasar. Hal ini dapat mengikis kepercayaan klien, melemahkan reputasi perusahaan, dan pada akhirnya mengancam posisi kompetitif PT. Cahaya Pagi Berlian. Oleh karena itu, diperlukankajian mendalam untuk mengeksplorasi strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk mengatasi tantangan tersebut dan memastikan setiap karyawannya memiliki etos kerja yang kuat dan kompetensi yang relevan.

Dalam model bisnis alih daya, karyawan berfungsi sebagai representasi langsung dari perusahaan penyedia jasa. Oleh karena itu, tingkat tanggung jawab dan profesionalisme mereka secara langsung memengaruhi reputasi, kepercayaan klien, dan kelangsungan bisnis perusahaan. Karyawan yang bertanggung jawab akan menjalankan tugas dengan akuntabilitas penuh, sementara profesionalisme akan tercermin dari kemampuan mereka dalam berkomunikasi, beradaptasi, dan memberikan layanan yang konsisten. Kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan Dalam model bisnis ini, karyawan berfungsi sebagai representasi langsung dari perusahaan penyedia jasa. Oleh karena itu, tingkat tanggung jawab dan profesionalisme mereka secara langsung memengaruhi reputasi, kepercayaan klien, dan kelangsungan bisnis perusahaan. Karyawan yang bertanggung jawab akan menjalankan tugas dengan akuntabilitas penuh, sementara profesionalisme akan tercermin dari kemampuan mereka dalam berkomunikasi, beradaptasi, dan memberikan layanan yang konsisten. Kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan

Solusi Untuk Mengatasi Tantangan Yang Dihadapi

Penerapan motivasi kerja yang komprehensif. PT. Cahaya Pagi Berlian memahami faktor-faktor motivasi yang paling efektif bagi karyawannya, baik itu insentif finansial, pengakuan, maupun kesempatan untuk berkembang. Menerapkan sistem penghargaan berdasarkan kinerja yang transparan dan adil dapat menjadi langkah awal yang efektif. Sistem ini tidak hanya memberikan bonus atau kenaikan gaji, tetapi juga pengakuan publik atas pencapaian karyawan, seperti penghargaan "karyawan terbaik bulan ini" atau publikasi di buletin internal. Penghargaan non- finansial semacam ini sangat penting karena dapat menumbuhkan rasa dihargai, meningkatkan moral, dan mendorong karyawan lain untuk berprestasi. Pendekatan ini akan membantu mengurangi turnover karyawan karena mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya.

Menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pengembangan diri karyawan. Karyawan yang profesional senantiasa berupaya untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka agar tetap relevan dengan tuntutan industri. PT. Cahaya Pagi Berlian mendukung dengan memberikan pelatihan berkala, lokakarya, atau pendidikan lanjutan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Selain itu, perusahaan juga dapat memotivasi karyawan dengan memberi kesempatan untuk berbagi ide-ide kreatif, yang menunjukkan bahwa masukan mereka dihargai. Dengan berinvestasi pada pengembangan karyawan, perusahaan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga menumbuhkan rasa kepemilikan dan loyalitas, yang merupakan fondasi dari profesionalisme sejati dan membantu menutup kesenjangan antara janji layanan dan realitas.

Menciptakan budaya organisasi yang positif dan suportif adalah langkah strategis untuk mengatasi kurangnya inisiatif karyawan. Fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana setiap individu merasa termotivasi dan memiliki kesempatan untuk berkembang. PT. Cahaya Pagi Berlian membangun budaya yang mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan saling menghargai. Di lingkungan seperti ini, karyawan akan merasa lebih nyaman untuk mengambil inisiatif, berbagi ide, dan merasa menjadi bagian penting dari tim. Budaya yang kuat juga membantu dalam menanamkan nilai-nilai perusahaan dan standar profesionalisme yang diharapkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan etos kerja dan tanggung jawab karyawan.

Meningkatkan profesionalisme melalui komunikasi yang efektif dan umpan balik yang teratur. perusahaan menerapkan sistem di mana karyawan dapat menerima umpan balik kinerja secara berkala. Diskusi terbuka tentang kekuatan, kelemahan, dan tujuan karier akan membantu karyawan merasa dihargai dan didukung dalam perjalanan profesional mereka. Umpan balik yang konstruktif dan tepat waktu memungkinkan karyawan untuk segera memperbaiki diri dan tetap berada di jalur yang benar. Pendekatan ini menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap perkembangan karier individu, yang secara langsung meningkatkan motivasi, loyalitas, dan profesionalisme karyawan secara keseluruhan.

Saran Atau Rekomendasi Bagi Instansi Lain

Instansi lain, khususnya yang bergerak di bidang Perusahaan alih daya, perlu menerapkan strategi motivasi kerja yang

Proceedings of The ICECRS

Vol. 13 No. 1 (2025): Proceedings of Community Service Desa Mandiri dan Berdaya Melalui Kolaborasi Pembangunan Berkelanjutan dan Inovatif

DOI: 10.21070/icecrs.v13i1.2090

komprehensif, tidak hanya fokus pada insentif finansial. Penting untuk memahami faktor-faktor motivasi yang paling efektif bagi karyawan, seperti pengakuan, penghargaan non-finansial, dan kesempatan untuk berkembang. Instansi disarankan untuk menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pengembangan diri karyawannya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan berkala, lokakarya, atau pendidikan lanjutan yang relevan. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berbagi ide-ide kreatif juga dapat meningkatkan motivasi dan rasa kepemilikan. Instansi lain perlu menciptakan budaya organisasi yang positif dan suportif untuk mengatasi kurangnya inisiatif karyawan. Budaya yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan saling menghargai akan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan merasa menjadi bagian penting dari tim. Instansi harus meningkatkan profesionalisme melalui komunikasi yang efektif dan umpan balik yang teratur. Penerapan sistem umpan balik kinerja secara berkala dan diskusi terbuka tentang tujuan karier akan membuat karyawan merasa dihargai dan didukung. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan motivasi, loyalitas, dan profesionalisme karyawan secara keseluruhan. Penting bagi instansi lain untuk memiliki sistem evaluasi kinerja yang transparan dan adil dengan indikator yang jelas dan terukur. Hasil evaluasi ini harus dikomunikasikan secara terbuka agar karyawan memahami bagaimana kinerja mereka diukur dan apa yang diharapkan.

IV. Simpulan

Manajemen strategi penerapan motivasi kerja yang efektif dapat meningkatkan profesionalisme kerja. Implementasi motivasi kerja adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berperan sebagai jembatan strategis antara tujuan perusahaan dan potensi karyawan. Profesionalisme karyawan secara langsung memengaruhi reputasi, kepercayaan klien, dan kelangsungan bisnis, terutama dalam industri. PT. Cahaya Pagi Berlian telah melakukan berbagai upaya strategis, seperti sistem penghargaan berbasis kinerja yang transparan, pengembangan diri karyawan yang berkelanjutan, dan penciptaan budaya organisasi yang positif masih terdapat tantangan yang perlu diatasi. Tantangan utama yang dihadapi meliputi tingkat turnover karyawan yang tinggi dan kurangnya inisiatif dari sebagian tenaga kerja. Secara keseluruhan, manajemen strategi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas layanan perizinan. Dengan menerapkan strategi yang tepat dan berkelanjutan, PT. Cahaya Pagi Berlian dapat mengatasi tantangan yang ada, meningkatkan profesionalisme karyawan, dan pada akhirnya memperkuat daya saing bisnis mereka di pasar.

Ucapan Terima Kasih

Penelitian guna laporan magang ini dapat terlaksana dengan baik berkat bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kepala PT. Cahaya Pagi Berlian atas izin yang telah diberikan untuk melaksanakan kegiatan magang ini. Penulis juga menyampaikan apresiasi yang tinggi kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial program studi manajemen. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam proses penyelesaian laporan magang ini.

References

1. A. Febrianti, L. Hakim, and U. Muhammadiyah Surakarta, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada MTs Negeri Surakarta 1 Analysis of the Influence of Organizational Culture on Employee Performance Through Organizational Commitment as an Intervening Variable at MTs Negeri Surakarta 1," 2025.
2. P. Tuntutan Pekerjaan, M. Psikologis dan Kematangan Sosial terhadap Profesionalisme Karyawan Arif Rachman Putra, D. Darmawan, M. Djaelani, F. Issalillah, and R. Khan Khayru, "STIE MANDALA JEMBER 157," 2022.
3. J. Homepage, A. A. Prabhaputra, I. Nyoman, P. Budiarta, I. Putu, and G. Seputra, "Jurnal Analogi Hukum Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia (Outsourcing System In Industrial Relation In Indonesia)," Jurnal Analogi Hukum, vol. 1, no. 1, pp. 22-27, 2019, doi: 10.22225/wedj.2.2.1297.44-50.
4. M. Zurro, "Dampak Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing di Taman Sidoarjo," RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, vol. 4, no. 2, pp. 7034-7038, Jul. 2025, doi: 10.31004/riggs.v4i2.1798.
5. R. A. Praditya, R. Zaidan Prayuda, and A. Purwanto, "P R O F E S O R Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di UKM," Professional Education Studies and Operations Research, vol. 2, no. 1, 2025, [Online]. Available: <https://www.journal-profesor.org>
6. S. P. Aryanti and H. Ali, "Pengaruh Strategi Pemasaran, Inovasi Produk dan Pelatihan Karyawan terhadap Kepuasan Pelanggan," doi: 10.38035/jkmt.v3i1.
7. M. A. Tallo and J. E. Foeh, "Pengaruh Kompetensi Manajerial, Kesenjangan Kompetensi, Dan Pengalaman Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi: Sebuah Kajian Pustaka," 2025. [Online]. Available: <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
8. J. T. Umar et al., "UNIVERSITAS IBNU SINA (UIS) PENGARUH ETOS KERJA, SIKAP KERJA, LOYALITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. RIGEL SEGARA BATAM."
9. Susan Febriantina, Jonathan Nofaomasi Daeli, Khalizah Alfi Fadhliyah, Ulayya Antania Hanjani, and Zahra Aisha Febrila, "Kepemimpinan dan Motivasi : Tinjauan Literatur tentang Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan," Journal of Student Research, vol. 3, no. 1, pp. 86-96, Dec. 2024, doi: 10.55606/jsr.v3i1.3505.
10. A. Suherman and E. Siska, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Yayasan Drestanta Pelita Indonesia, 2025.
11. A. H. N. Ajijah, Y. Khoerunnisa, D. K. Hidayanto, and R. Rosid, "Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review)," Jurnal Publisitas, vol. 8, no. 1, pp. 1-10, Oct. 2021, doi: 10.37858/publisitas.v8i1.56.
12. A. H. N. Ajijah, Y. Khoerunnisa, D. K. Hidayanto, and R. Rosid, "Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Proceedings of The ICECRS

Vol. 13 No. 1 (2025): Proceedings of Community Service Desa Mandiri dan Berdaya Melalui Kolaborasi Pembangunan Berkelanjutan dan Inovatif

DOI: 10.21070/icecrs.v13i1.2090

(Literature Review)," Jurnal Publisitas, vol. 8, no. 1, pp. 1-10, Oct. 2021, doi: 10.37858/publisitas.v8i1.56.

13. S. Budi Raharjo, U. Masahere, and W. Widodo, "Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur 1*," vol. 4, no. 1, pp. 143-156, doi: 10.37631/ebisma.v4i1.930.
14. Muhammad Asir, R. A. Yuniawati, K. Mere, K. Sukardi, and Muh. Abduh. Anwar, "Peran manajemen risiko dalam meningkatkan kinerja perusahaan: studi manajemen sumber daya manusia," Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA), pp. 32-42, Jun. 2023, doi: 10.37631/ebisma.v4i1.844.
15. M. W. Magister, A. Pendidikan, U. Kristen, and S. Wacana, "Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)".
16. S. Hanyfah, G. Ryan Fernandes, I. Budiarmo, and J. Rayai Tengah Nomor, "PENERAPAN METODE KUALITATIF DESKRIPTIF UNTUK APLIKASI PENGOLAHAN DATA PELANGGAN PADA CAR WASH," 2022.