

Penguatan Teamwork, Employee Engagement, dan Employee Empowerment dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi pada JekSoed Purwokerto

Zareta Aulia^{1*}, Denissea Shafa¹, Zahra Gusti¹, Keisha Azalia¹, Ahmad Mufaiz¹,
Muhammad Yusuf Abdullah²

¹Universitas Jenderal Soedirman, Program Studi Manajemen

²Teikyo University, Business Administration

Article Info

Article history:

Received 20 April 2026

Revised 16 Mei 2026

Accepted 30 Juni 2026

Keywords:

Team Building, Employee Engagement, Employee Empowerment, Organizational Communication, Organizational Effectiveness.

ABSTRACT

JekSoed, a digital-based transportation and service company operating in Purwokerto, has experienced significant growth since its establishment in 2024. However, along with its rapid development, the company continues to face several organizational challenges, particularly in human resource management, organizational communication, role distribution, and employee involvement. This study aims to identify the organizational issues faced by JekSoed and provide strategic recommendations to enhance organizational effectiveness through team building, employee engagement, and employee empowerment approaches. The study employed a participatory approach involving observation, discussions, problem identification, educational sessions, and the delivery of strategic recommendations to the company's management. The findings indicate that organizational effectiveness can be improved through the development of clearer Standard Operating Procedure (SOP), the strengthening of teamwork and the internalization of the company's vision and mission, the enhancement and centralization of digital systems, and the implementation of employee engagement programs through bonding activities and a structured Reward and Recognition (RnR) system. The implementation of these recommendations is expected to improve work coordination, strengthen employee involvement, clarify roles and responsibilities, and support JekSoed's long-term sustainability and competitiveness.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Zareta Aulia

Universitas Jenderal Soedirman

Jl. HR. Boenyamin. Purwokerto, Banyumas

Email: zareta.zahra@mhs.unsoed.ac.id

How to Cite:

Aulia, Z., Shafa, D., Gusti, Z., Azalia, K., Mufaiz, A., Abdullah, M.Y. (2026). Penguatan Teamwork, Employee Engagement, dan Employee Empowerment dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi pada JekSoed Purwokerto. *Sinergi Abdimas*, 5(1), 24-30.

1. PENDAHULUAN

Menurut Kertajaya, (2008) komunitas adalah sekelompok orang yang saling peduli satu sama lain dari yang seharusnya. Dalam sebuah komunitas, terdapat relasi pribadi yang erat antaranggotanya karena adanya kesamaan minat (*interest*) atau nilai (*values*). Secara umum komunitas merupakan sekumpulan individu yang saling berinteraksi, memiliki kesamaan kepentingan, serta diikat oleh rasa saling percaya dan hubungan emosional yang erat di dalam suatu wilayah tertentu. Di era modern, sebuah komunitas tidak hanya sebagai wadah berkumpulnya orang-orang yang memiliki hobi yang sama atau nasib yang sama, melainkan telah bertransformasi menjadi penyambung yang sangat potensial bagi lahirnya sebuah unit bisnis. Hubungan yang solid serta pemahaman yang mendalam terhadap kebutuhan bersama di dalam komunitas seringkali melahirkan sebuah peluang usaha organik yang bernilai ekonomi tinggi. Proses transisi dari komunitas menjadi sebuah usaha formal ini umumnya dipicu oleh kebutuhan untuk menyelesaikan masalah bersama secara profesional, terstruktur, dan berkelanjutan.

Fenomena transisi dari gerakan komunitas menjadi entitas bisnis komersial melatarbelakangi berdirinya JekSoed pada tahun 2024. JekSoed didirikan dengan tujuan mempermudah akses lapangan pekerjaan bagi mahasiswa dan pada awalnya beroperasi sebagai penyedia jasa lokal bagi mahasiswa Universitas Jenderal Soedirman (Unsoed). Setelah dua tahun menjaga konsistensi kualitas layanan, JekSoed melakukan transformasi besar dengan meluncurkan aplikasi digital berbasis Android dan *iphone operating system* (iOS) pada awal tahun 2026. Seiring dengan perkembangan tersebut, JekSoed memperluas jangkauan pasarnya dari layanan yang berfokus pada mahasiswa Unsoed menjadi layanan transportasi dan kebutuhan mahasiswa di seluruh Purwokerto. Berbagai layanan yang ditawarkan meliputi Jek-Ride, Jek-Car, Antar Barang, Ojek Paket Stasiun, Jek-Food, *Cleaning Service*, hingga fitur darurat 911. Keunggulan kompetitif yang dimiliki antara lain harga yang terjangkau, potongan komisi *merchant* yang rendah, serta pengembangan sistem aplikasi yang adaptif terhadap kebutuhan konsumen.

Namun, di tengah pertumbuhan pasar yang pesat dan dukungan 120 mitra driver, JekSoed masih menghadapi sejumlah tantangan internal, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia dan komunikasi organisasi. Beberapa permasalahan yang dihadapi meliputi SOP yang belum sepenuhnya jelas, penyampaian visi dan misi yang belum merata, serta struktur organisasi yang masih bersifat *CEO-centric*. Kondisi ini menyebabkan pembagian tugas manajerial belum berjalan optimal dan sejumlah fungsi, seperti pengelolaan media sosial, masih terpusat pada CEO. Menurut teori birokrasi, hierarki yang jelas diperlukan untuk mengurangi ambiguitas peran dalam organisasi. Selain itu, hubungan antara manajemen dan mitra driver dinilai masih kurang erat, sehingga berpotensi menghambat koordinasi operasional. (Rachmawati, 2024) menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan keterbukaan komunikasi, kerja sama, dan

kinerja karyawan.

Melihat berbagai hambatan tersebut, studi ini memberikan rekomendasi penyelesaian melalui pendekatan pembenahan komunikasi organisasi. Rekomendasi yang ditawarkan berfokus pada penataan ulang SOP yang lebih transparan, penyusunan metode sosialisasi visi-misi yang efektif, serta pembagian wewenang yang jelas kepada tim manajer agar operasional tidak lagi bertumpu hanya pada CEO. Secara khusus, pengelolaan media sosial disarankan untuk didelegasikan kepada manajer atau tim khusus agar strategi konten pemasaran digitalnya dapat dikerjakan secara optimal dan profesional. Selain itu, disarankan pula program pendekatan personal yang lebih insentif guna membangun bonding yang kuat dengan para driver demi mewujudkan visi dan misi JekSoed.

2. PELAKSANAAN DAN METODE

Kegiatan pengabdian ini berfokus pada peningkatan efektivitas organisasi melalui *team building*, penguatan *employee engagement* serta *teamwork* dalam upaya mendukung kinerja serta daya saing perusahaan. Program ini dilaksanakan melalui pendekatan partisipatif yang melibatkan CEO dan *manager* secara aktif dalam pelaksanaan kegiatan guna meningkatkan pemahaman terhadap berbagai permasalahan organisasi serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih efektif dan strategis. Melalui kegiatan ini, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta mempertahankan keberlanjutan bisnis dan daya saing perusahaan di masa mendatang.

2.1 Sasaran Kegiatan

Sasaran dari program kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah perusahaan JekSoed (Ojek Soedirmam) yang aktif beroperasi di Purwokerto. JekSoed merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2024 yang menyediakan berbagai layanan, seperti Jek-Ride, Jek-Car, Jek-Food, *Cleaning Service*, layanan darurat (911), dan layanan lainnya yang bertujuan untuk membantu memenuhi kebutuhan mahasiswa di sekitar wilayah Purwokerto. Berdasarkan analisis kondisi, terdapat permasalahan utama pada aspek pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan organisasi yang ditandai dengan belum optimalnya sistem kerja, pembagian peran, kolaborasi tim, serta internalisasi visi perusahaan. Apabila kondisi ini terus berlanjut, perusahaan berpotensi mengalami hambatan dalam pertumbuhan dan pengembangan usaha akibat rendahnya efektivitas koordinasi, kurangnya keterlibatan karyawan, serta tingginya ketergantungan terhadap CEO dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan operasional yang dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat menghambat peningkatan daya saing dan keberlanjutan bisnis perusahaan.

2.2 Tahapan Pelaksanaan Kegiatan

1. Identifikasi Permasalahan & Penyusunan Materi Serta Rekomendasi

Tim pengabdian melakukan observasi dan diskusi bersama dengan pihak manajemen JekSoed sebagai langkah awal identifikasi permasalahan utama yang

dihadapi oleh perusahaan/organisasi. Kegiatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait dengan kondisi perusahaan sehingga tim pengabdian dapat merumuskan rekomendasi solusi yang relevan. Hasil akhir dari tahap ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam upaya perbaikan pengelolaan perusahaan guna mendukung pelaksanaan operasional perusahaan yang lebih efektif, efisien, dan terstruktur.

2. Pelaksanaan Edukasi dan Pemberian Rekomendasi Strategis

Tim pengabdian akan memberikan pembekalan dan edukasi kepada CEO/pemilik serta *manager* JekSoed terkait penguatan khususnya pada aspek teamwork, engagement, internalisasi visi perusahaan, pembagian peran dan tanggung jawab yang efektif, serta penguatan sistem kerja perusahaan. Pemberian edukasi ini didasarkan pada konsep *team building & teamwork dan employee empowerment & engagement*, yang kemudian disesuaikan dengan kondisi perusahaan saat ini.

Menurut penelitian yang dilakukan (Olakunle & Esther, 2021), konsep *team building* menekankan pentingnya peningkatan komunikasi, kolaborasi, dan kepercayaan antaranggota tim guna mendukung produktivitas, kualitas layanan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, ia juga menekankan konsep *employee empowerment* yang berfokus pada pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada anggota dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, kedua konsep tersebut dipilih sebagai landasan utama pemberian edukasi karena relevan dengan permasalahan yang dihadapi JekSoed, khususnya terkait kolaborasi tim, keterlibatan anggota, pembagian peran, dan penguatan sistem organisasi.

3. Evaluasi dan Refleksi

Tim pengabdian bersama manajemen perusahaan akan melakukan diskusi dan evaluasi untuk menilai pemahaman peserta terhadap materi yang telah disampaikan serta mengidentifikasi peluang implementasi dari rekomendasi yang diberikan. Dengan adanya kegiatan ini, diharapkan pihak manajemen dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya *teamwork, employee engagement*, serta pengelolaan organisasi yang efektif, sehingga mampu menerapkan strategi perbaikan yang relevan guna meningkatkan kinerja organisasi, memperkuat daya saing, dan mendukung keberlanjutan perusahaan di masa mendatang.

3. HASIL & PEMBAHASAN

3.1. Hasil Analisis Permasalahan Mitra

Berdasarkan hasil analisis kondisi organisasi melalui proses observasi dan wawancara dengan pihak JekSoed, tim pengabdian berhasil mengidentifikasi beberapa permasalahan utama yang masih menjadi kendala dalam pengembangan bisnis JekSoed. Beberapa permasalahan tersebut meliputi (1) belum optimalnya sistem operasional

organisasi, yang ditandai dengan belum adanya standar operasional prosedur (SOP) yang jelas sebagai pedoman kerja, pembagian tugas yang belum terstruktur, serta sistem rekrutmen dan evaluasi driver yang belum jelas; (2) belum kuatnya budaya organisasi dan identitas komunitas, yang terlihat dari kurangnya pemahaman driver terhadap visi dan misi organisasi, rendahnya penguatan *teamwork*, serta belum adanya identitas organisasi (JekSoed) yang konsisten; (3) belum optimalnya pengelolaan sistem digital, baik pada media sosial, *website*, maupun aplikasi operasional driver sehingga penyampaian informasi dan koordinasi belum berjalan secara terintegrasi; serta (4) rendahnya upaya peningkatan *employee engagement*, yang ditunjukkan dengan belum adanya kegiatan *bonding* yang rutin maupun sistem *reward and recognition* yang terstruktur.

3.2. Sosialisasi Solusi Pengembangan Bisnis JekSoed

Melalui analisis masalah yang telah dilakukan sebelumnya, tim pengabdian berhasil melaksanakan pembekalan atau pemberian edukasi serta masukan/saran kepada JekSoed (Gambar 1 & 2) terkait empat aspek utama pengembangan organisasi berdasarkan analisis permasalahan yang telah ditemukan yaitu:

3.2.1. Pengembangan dan Penetapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang Jelas

Pada tahap awal, perlu dilakukan edukasi terkait pengembangan sistem operasional organisasi melalui penyusunan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas, meliputi pengaturan waktu dan lama kerja driver, batas maksimal ketidakhadiran (*on-off*), serta mekanisme sanksi bagi anggota yang melanggar aturan. Dengan SOP yang terstruktur, karyawan memiliki panduan yang jelas dalam menjalankan tugas-tugas mereka sehari-hari. Melalui penerapan SOP yang baik, perusahaan dapat menjamin bahwa setiap langkah yang diambil oleh karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan, mengurangi kemungkinan kesalahan, dan meningkatkan kualitas hasil akhir (Fadila Rahmawati & Naura Nazhifah Suryana, 2024). Selain itu, perlu dilakukan evaluasi pada sistem *recruitment* melalui penetapan standar rekrutmen driver yang mencakup persyaratan administrasi, komitmen kerja, dan prosedur seleksi agar proses penerimaan anggota lebih terstruktur dan sesuai kebutuhan organisasi.

Selanjutnya, dapat diterapkan sistem evaluasi wajib secara dua arah antara manajemen dan driver guna meningkatkan keterbukaan komunikasi, kualitas kinerja, dan perbaikan organisasi secara berkelanjutan. Pada sisi manajerial, juga dilakukan pembagian SOP kerja yang jelas antara owner dan manager untuk menghindari tumpang tindih tugas serta memperjelas tanggung jawab masing-masing pihak.

3.2.2. Edukasi Terkait Pentingnya Teamwork dan Pembentukan Identitas

Pada tahap ini dilakukan edukasi mengenai pentingnya *teamwork* dalam organisasi guna meningkatkan efektivitas operasional, loyalitas anggota, serta kualitas pelayanan kepada pelanggan. Selain itu, perlu dilakukan sosialisasi visi dan misi organisasi secara merata kepada seluruh driver untuk

membangun rasa tanggung jawab, keterlibatan, dan komitmen terhadap perkembangan komunitas JekSoed, sehingga driver tidak hanya berorientasi pada keuntungan saja. Visi dan misi dapat membantu membangun kepercayaan dan kredibilitas di antara para pemangku kepentingan, menciptakan fondasi bagi hubungan yang kuat dengan pelanggan, serta memperkuat daya tarik perusahaan bagi bakat-bakat terbaik dalam industri (Nurcahyo, 2015). Selain itu, sebagai bentuk penguatan identitas organisasi, dilakukan pula pengadaan atribut komunitas seperti jaket atau *vest*, *lanyard*, serta penggunaan logo JekSoed yang bertujuan untuk meningkatkan rasa kebersamaan antaranggota sekaligus mempermudah pelanggan mengenali layanan JekSoed.

3.2.3. Penguatan dan Sentralisasi Sistem Digital

Pengembangan dan sentralisasi sistem digital pada JekSoed perlu diperkuat melalui pengelolaan media sosial dan website yang lebih rapi, konsisten, dan terintegrasi, terutama untuk menyampaikan informasi penting perusahaan seperti visi-misi, profil, lowongan kerja, serta pengumuman *open recruitment* agar masyarakat lebih mudah memperoleh informasi resmi dalam satu pusat layanan digital. Dalam proses pengelolaan konten, penggunaan AI sebaiknya dibatasi pada tahap tertentu agar tampilan media sosial tetap seragam, terstruktur, dan mencerminkan identitas organisasi secara profesional. Pendekatan ini sejalan dengan temuan bahwa transformasi digital perlu didukung oleh tata kelola informasi yang jelas dan konsisten. Selain itu, pengoperasian aplikasi bagi driver JekSoed juga perlu diperjelas dan dioptimalkan agar alur kerja, komunikasi, dan akses informasi operasional dapat berjalan lebih efektif dalam satu sistem yang terpusat.

3.2.4. Employee Engagement

Dari sisi *employee engagement*, perusahaan perlu memberikan edukasi mengenai pentingnya *employee bonding* serta menyelenggarakan kegiatan tim secara rutin, misalnya satu kali setiap bulan, karena keterikatan sosial dan hubungan kerja yang baik dapat mendorong keterlibatan karyawan dalam organisasi (Lysandra et al., 2023). Selain itu, penerapan *reward and recognition system* (RnR) perlu dijalankan secara lebih terstruktur dengan memberikan apresiasi kepada driver atau anggota yang menunjukkan kinerja baik, disiplin, dan kontribusi positif, misalnya berdasarkan rating atau penilaian kinerja, karena sistem penghargaan terbukti berhubungan dengan meningkatnya *engagement* dan motivasi kerja. Dengan demikian, kombinasi antara *bonding* yang rutin dan pemberian penghargaan yang adil dapat membantu membangun budaya kerja yang lebih positif, produktif, dan berorientasi pada kinerja (Nguyen & Ha, 2023).



Gambar 1 & 2. Sosialisasi Solusi Pengembangan Bisnis JekSoed

4. SIMPULAN & SARAN

4.1. Simpulan

Berdasarkan kegiatan pengabdian yang telah dilaksanakan pada JekSoed Purwokerto, dapat disimpulkan bahwa perusahaan masih menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan organisasi, seperti belum optimalnya SOP, visi dan misi perusahaan terinternalisasi, pembagian peran yang belum jelas, rendahnya keterlibatan mitra driver, serta tingginya ketergantungan operasional pada CEO. Selain itu, pengelolaan sistem digital yang belum terintegrasi juga menyebabkan komunikasi dan penyebaran informasi perusahaan belum berjalan secara maksimal. Kondisi tersebut berpotensi menghambat efektivitas organisasi dan perkembangan perusahaan di masa mendatang apabila tidak ditangani.

Melalui observasi, diskusi, edukasi, dan pemberian rekomendasi strategis, tim pengabdian berhasil mengidentifikasi berbagai alternatif solusi, yaitu penyusunan SOP yang lebih terstruktur, penguatan *teamwork* melalui internalisasi visi dan misi, pengembangan serta sentralisasi sistem digital, dan peningkatan *employee engagement* melalui kegiatan bonding serta penerapan *reward and recognition system*. Meskipun kegiatan pengabdian berjalan dengan baik dan memperoleh respons positif dari pihak JekSoed, pelaksanaannya masih terbatas pada tahap identifikasi permasalahan dan pemberian rekomendasi, sehingga implementasi serta evaluasi terhadap dampak dari rekomendasi tersebut belum dapat dilakukan secara menyeluruh.

4.2. Saran

JekSoed disarankan untuk mengimplementasikan rekomendasi yang telah diberikan secara bertahap, disertai evaluasi berkala terhadap pelaksanaan SOP, penguatan budaya organisasi, pengelolaan sistem digital, serta program *employee engagement*. Selain itu, kegiatan pendampingan lanjutan diperlukan agar implementasi rekomendasi dapat berjalan secara optimal dan memberikan dampak yang berkelanjutan terhadap efektivitas organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadila Rahmawati, & Naura Nazhifah Suryana. (2024). Pentingnya Standar Operasional Prosedur (SOP) Dalam Meningkatkan Efisiensi Dan Konsistensi Operasional Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini*, 1(3). <https://doi.org/10.61132/jumbidter.v1i3.112>
- Kertajaya, H. (2008). *Arti komunitas*. Gramedia Pustaka.
- Lysandra, C. L., Noermijati, N., & Kurniawati, D. T. (2023). IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH THE USE OF SOCIAL MEDIA AT THE WORKPLACE: MEDIATED BY EMPLOYEE ENGAGEMENT AND JOB SATISFACTION. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(2). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.02.09>
- Nguyen, C. M. A., & Ha, M. T. (2023). The interplay between internal communication, employee engagement, job satisfaction, and employee loyalty in higher education institutions in Vietnam. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01806-8>
- Nurchahyo, R. J. (2015). Keterkaitan Visi, Misi, Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya.” *Jurnal Khasanah Ilmu*, 6(2).
- Olakunle, G., & Esther, M. (2021). Team Building and Teamwork in Organisations: Implications to Managers and Employees in Work Places. *International Journal of Management*, 4(1).
- Weber, M. (1947). Teori organisasi sosial dan ekonomi (AM Henderson & T. Parsons, Trans.). Oxford University Press.
- Rachmawati, D. L. (2024). Pengaruh Hubungan Interpersonal, Stres Kerja, Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada SPBU Pertamina Malang. *Skripsi*.