Abdimas Siliwangi
p-ISSN 2614-7629 Vol 03 (02) Juli, 2020, 221-228
e-ISSN 2614-6339 DOI: http://dx.doi.org/10.22460/as.v3i2p221-228.3597

UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI REWARDS DI SHAFIRA CORPORARTION

[1] Ansori, [2] Krisda Lakrisida Meinawati
[1,2] IKIP Siliwangi
ansoryalb@ikipsiliwangi.ac.id[1], krisdalakrisida@gmail.com[2]

ABSTRAK

Pengabdian ini dilatar belakangi oleh adanya permasalahan yang ditemukan di Shafira Cororation yaitu kurang disipilinnya karyawan. Sementara kurangnya disiplin karyawan, menimbulkan kinerja yang semakin berkurang. Penegabdian ini bertujuan untuk mendiskripsikan: (1) Untuk mengetahui strategi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan; (2) Untuk mengetahui proses manajemen dalam mengelola kinerja karyawan; (3) Untuk mengetahui respon karyawan terhadap pengelolaan manajemen. Metode pengabdian ini merupakan deskriptif kualitatif. Subjek pengabdian ini adalah manajemen dan seluruh karyawan di PT Shafira Corporation. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara. Hasil pengabdian menunjukan bahwa: (1) Hasil dari pelaksanaan program peningkatan kinerja karyawan yaitu karyawan mempunyai motivasi bekerja lebih giat dan lebih disiplin; (2) Upaya yang dilakukan penyelenggara pelaksanaan program peningkatan kinerja karyawan.
Kata kunci: pelaksana program, peningkatan kinerja, reward

ABSTRACT

This research is motivated by a problem found in Shafira Cororation namely lack of employee discipline. While the lack of employee discipline, resulting in diminishing performance. This study aims to describe: (1) To find out management strategies in improving employee performance; (2) To find out the management process in managing employee performance; (3) To find out employee responses to management. This research is a qualitative descriptive study. The subject of this research is management and all employees at PT Shafira Corporation. Data collection is done using survey methods. The techniques used in data analysis are data display, reduction, and conclusion drawing. The results showed that: (1) The results of the implementation of employee performance improvement programs were employees having motivation to work harder and be more disciplined; (2) Efforts made by the implementation of programs to improve employee performance.
Keywords: Efforts to implement the program, improve employee performance

Articel Received: 15/05/2020; **Accepted**: 14/07/2020

How to cite: Ansori, A & Meinawati, K.L. (2020). Upaya peningkatan kinerja karyawan melalui rewards di Shafira Corporartion. *Abdimas Siliwangi,* Vol 3(2), 221-228. doi: http://dx.doi.org/10.22460/as.v3i2p221-228.3597

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aspek yang penting dalam kemajuan suatu organisasi tersebut. Implikasinya, organisasi senantiasa merekrut sumber daya dengan selektif yang berpotensi agar tidak berdampak terhadap suatu organisasi bahkan menyeleksi sumber daya yang mampu memberikan kinerja terbaik

p-ISSN 2614-7629 Vol 03 (02) Juli, 2020, 221-228
e-ISSN 2614-6339 DOI: http://dx.doi.org/10.22460/as.v3i2p221-228.3597

untuk suatu organisasi. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung bertahan di suatu organisasi sebaliknya, individu yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung untuk keluar dari organisasi. Kepuasaan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran individu. Dampak ketidakpuasan selain dalam bentuk meninggalkan pekerjaan atau keluar dari organisasi dapat berupa ketidak hadiran.

Di samping itu, setiap organisasi menggunakan berbagai imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tuiuan pribadi mereka dan tujuan organisasi. Misalnya saja dengan cara memberikan kepada karyawan berupa upah, alih tugas, promosi, pujian dan pengakuan dan juga membantu menciptakan iklim yang menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak tantangannya dan memuaskan. Sebaliknya, para karyawan menukarkannya dengan waktu, kemampuan, keahlian, dan usaha untuk mendapatkan imbalan yang sesuai.

Berdasarkan argumentasi tersebut, maka dapat dipahami bahwa sasaran utama dari program imbalan adalah; menarik orang yang berkualitas untuk bergabung dalam organisasi, mempertahankan karyawan agar tetap datang dan bekerja, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat prestasi yang tinggi.

Selanjutnya, dengan hal tersebut, kondisi dari pada Shafira Corporation, terlihat bahwa masih terbatasnya atau lemahnya pemberian motivasi kerja karyawan tersebut pada kondisi situasi kerja antara lain, yaitu kinerja karyawan belum terukur dengan baik dibuktikan dengan kurang disiplinnya karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja atau prestasi kerja karyawan Shafira Corporation, perlu dilaksanakan upaya peningkatan kinerja karyawannya melalui suatu penerapan kebijaksanaan pemberian motivasi kerja yang efektif. Dalam penerapan pemberian motivasi kerja yang demikian tersebut diharapkan dapat terciptanya karyawan yang berkinerja tinggi dan mampu mendukung pengembangan Shafira Corporation. Berdasarkan problem statement di atas rumusan masalah yang muncul adalah Bagaimana upaya peningkatan kinerja karyawan melalui rewards? Penelitian bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan upaya peningkatan kinerja karyawan mealui rewards. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai infomasi yang perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi yang bersentuhan dengan penempatan dan pemberian motivasi terhadap karyawan.

p-ISSN 2614-7629 Vol 03 (02) Juli, 2020, 221-228
e-ISSN 2614-6339 DOI: http://dx.doi.org/10.22460/as.v3i2p221-228.3597

Menurut teori motivasi tiga kebutuhan (three needs theory) yang dikembangkan oleh McClelland dan kawan-kawan, terdapat tiga sumber motivasi yaitu kebutuhan untuk pencapaian (need for achievement, nAch), kebutuhan untuk berkuasa (need for power, nPow), dan kebutuhan untuk berafiliasi (need for affilitiation, nAff) (Robbins & Coulter, 2018). karyawan dengan dorongan nAch yang tinggi cenderung untuk berprestasi yang tinggi semata-mata bukan karena imbalan, tetapi karena ingin berprestasi yang lebih baik daripada prestasi sebelumnya. Dalam hal ini, apabila karyawan dapat dimotivasi untuk mempunyai nAch yang tinggi, diharapkan akan mempunyai motivasi yang tinggi sehingga di masa mendatang dapat mencapai cita-citanya. (Solikin, 2019)

Adapun rincian dari teknik-teknik motivasi, yaitu: 1) Pemberian gaji/reward yang cukup 2) Memperhatikan kebutuhan sosial 3) Sesekali menciptakan suasana santai 4) Memperhatikan harga diri 5) Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat 6) Memberikan kesempatan untuk maju 7) Memperhatikan perasaan aman para pegawainya untuk menghadapi masa depan 8) Mengusahakan loyalitas karyawan 9) Sesekali mengajak karyawan untuk berunding 10) Memberikan insentif 11) Fasilitas yang menyenangkan. (UTAMI, 2018).

B. LANDASAN TEORI

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya organisasi (Hanafi, 2015).

Kegiatan manajemen atau proses manajemen sering juga disebut sebagai fungsi manajemen yang meliputi kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan yang menggunakan sumber daya tertentu untuk mencapai tujuan organisasi tertentu dengan efisien dan efektif. Siapa yang melakukan kegiatan tersebut? Manajer yang melakukan kegiatan tersebut. Dengan demikian, manajer bisa didefinisikan sebagai orang yang melakukan kegiatan manajemen atau kegiatan proses manajemen. Kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian disebut sebagai proses manajemen yang akan dibicarakan pada bagian berikutnya. Sumber daya atau input apa yang digunakan oleh manajer? Input tersebut diperoleh

p-ISSN 2614-7629 Vol 03 (02) Juli, 2020, 221-228
e-ISSN 2614-6339 DOI: http://dx.doi.org/10.22460/as.v3i2p221-228.3597

dari lingkungan dan dapat dikelompokkan menjadi input sumber daya manusia (human resources atau HR) fisik, keuangan, dan informasi (Hanafi, 2015).

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Asmono, 2015).

Pemimpin memberikan reward pada saat hasil kerja seorang pegawai telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Ada juga organisasi yang memberikan reward kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdiannya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Berikut definisi reward menurut beberapa ahli: a) Tohardi: Reward adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. b) Mahmudi: Reward adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. c) Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa reward merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki. (Nuro, 2015).

C. METODE PELAKSANAAN

Metode yang digunakaan dalam penelitian ini merupakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang dapat memberikan deskripsi lengkap mengenai hasil dari penelitian. Penelitian ini dilakukan di Shafira Corporation Jl. Rumah Sakit No 131, Bandung, Jawa Barat.

Pengabdian dilakukan dari Bulan Juli 2019 sampai Oktober 2019. Subyek dalam pengabdian ini adalah karyawan Shafira Corporation. Selain subyek tersebut, peneliti juga mengumpulkan data melalui sumber informasi (*key informan*). Sumber informasi (*key informan*) yang mempunyai cukup informasi tentang fokus penelitian adalah HR Sahafira Corporation. Adapun metode pelaksanaan kegiatan secara lengkap adalah sebagai berikut.

1. Survei awal

p-ISSN 2614-7629 Vol 03 (02) Juli, 2020, 221-228
e-ISSN 2614-6339 DOI: http://dx.doi.org/10.22460/as.v3i2p221-228.3597

Survei awal dilaksanakan melalui pedoman observasi dan studi dokumentasi untuk melihat gambaran masyarakat dan permasalahan di PT Shafira Corporation sebelum PT Shafira Corporation tersebut dijadikan sebagai sasaran pengabdian.

2. Identifikasi masalah

   Identifikasi masalah yang dilakukan dalam rangka kegiatan ini secara umum berdasarkan hasil wawancara.

3. Analisis kebutuhan

   Analisis kebutuhan berdasarkan survey melalui observasi, studi dokumentasi,dan wawancara kepada karyawan yaitu kurangnya pemberian motivasi terhadap karyawan.

4. Penyusunan program

   Penyusunan program kegiatan ini dilakukan dalam kegiatan Shafco *Synergy.*

5. Pelaksanaan Program

   Pelaksanaan program mengacu pada jadwal kegiatan

6. Strategi pembinaan khalayak sasaran

   Strategi yang digunakan dalam mewujudakan karyawan-karyawan yang memiliki kualitas kerja yang tinggi.

7. Monitoring dan evaluasi berdasarkan indikator keberhasilan program

   Monitoring dan evaluasi dilakukan berdasarkan indikator keberhasilan program yang telah disusun.

8. Penyusunan laporan

   Penyusunan laporan hasil kegiatan disesuaikan dengan panduan KTI.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut ini akan memaparkan hasil pengabdian di lapangan sesuai dengan pertanyaan pengabdian yaitu: Bagaimana upaya pengelola dalam meningkatkan kinerja karyawan?. Untuk pembahasan pertanyaan pengabdian mengenai bagaimana upaya pengelola dalam meningkatkan kinerja karyawan? Sesuai pengamatan selama PPL di Shafira Corporation, manajemen memberikan apresiasi melalui rewards terhadap karyawan yang memiliki kinerja terbaik yang dilihat dari absen. Mengapa dari absen karena dapat dilihat dari absen kedisiplinan karyawan tersebut terlihat, mulai dari

p-ISSN 2614-7629 Vol 03 (02) Juli, 2020, 221-228
e-ISSN 2614-6339 DOI: http://dx.doi.org/10.22460/as.v3i2p221-228.3597

datang lebih awal bahkan pulangnya pun lebih dari batas yang ditentukan dalam kontrak kerja.

Pembahasan selanjutnya mengenai responden karyawan yang mendapatkan rewards, merasa senanng dan akan meningkatkan lagi kinerjanya. Dalam hasil pengabdian ini bahwa hasil dari responden karyawan dalam upaya pengelola dalam meningkatkan kinerja karyawan, beberapa karyawan semakin meningkatkan kinerjanya tapi tidak banyak yang menghiraukan. Upaya pengelola memberikan rewards kepada karyawan yang disiplin ini sangat bagus karena mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan juga untuk lebih disiplin. Responden yang di wawancara oleh peneliti yaitu A sebagai berikut."...bagus sih, itu program dari aku masuk udah ada, cuman awal masuk mah yang suka dapet rewards itu-itu aja, tapi pas kesini-sininya beda orang. Berarti menandakan bahwa semua orang dengan berbagai usahanya untuk mendapatkan hal tersebut"

Sesuai dengan hasil pengabdian dalam penjelasan upaya peningkatan kinerja melalui rewards adalah untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerja dan mendisiplinkan diri untuk mengembangkan organisasi. Mendorong organisasi untuk memberikan motivasi bagi karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan.

Gambar 1 Kegiatan Shafco Synergy

p-ISSN 2614-7629 Vol 03 (02) Juli, 2020, 221-228
e-ISSN 2614-6339 DOI: http://dx.doi.org/10.22460/as.v3i2p221-228.3597

Gambar 2. Suasana saat kerja setelah pemberian *Reward*

Pembahasan

Selama proses kegiatan pengabdian kepada karyawan di PT. SHafira Corporation. Temuan menarik ketika pelaksanaan pengabdian berlangsung yaitu kegiatan penyuluhan dan pendampingan lebih mudah dilaksanakan apabila pendekatan dengan karyawan lebih ditingkatkan supaya saat wawancara bias dilakukan dengan nuansa santai dan tidak tegang.

Temuan selanjutnya dalam proses pengabdian kali ini adalah adanya partisipasi karyawan yang relatif tinggi. Hal ini diindikasikan dengan tingginya kehadiran dan keterlibatan karyawan dalam kegiatan Shafco *Synergy* dengan suasana kegiatan ceria dan beban kerja karyawan serasa hilang. Dengan demikian, proses pengabdian tidak hanya berupa hilirisasi program pengabdian semata, tapi berimplikasi terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan, dan ini yang mendorong adanya partisipasi aktif dari karyawan. (Ansori, Mulyono, & Rahayu, 2019)

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan pengabdian pada masyarakat yang telah dilaksankan di PT Shafira Corporation, Jl Rumah Sakit No 131, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kegiatan pengabdian pada masyarakat ini dapat memberikan manfaat langsung kepada karyawan PT Shafira khususnya dalam meningkatkan kedisiplinan.
2. Kegiatan pengabdian ini dapat dijadikan sarana berinovasi dalam memberikan motivasi bekerja terhadap karyawan.

p-ISSN 2614-7629 Vol 03 (02) Juli, 2020, 221-228
e-ISSN 2614-6339 DOI: http://dx.doi.org/10.22460/as.v3i2p221-228.3597

F. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada PT Shafira Corporation yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan pengabdian sehingga kegiatan pengabdian ini dapat berjalan dengan lancar dan sesuai harapan.

G. DAFTAR PUSTAKA

Ansori, Mulyono, D., & Rahayu, G. D. (2019). CEC (Center Ecoliteracy of Cibeber) pusat kegiatan reduce, reuse, dan recycle dalam upaya mewujudkan kawasan Ciseupan kelurahan Cibeber sebagai kawasan BESTARI (Bersih, Sehat, Tertib, dan Lestari). *Abdimas Siliwangi 2(2)* , 90-102.

Asmono, O. F. (2015). Kinerja karyawan bagian produksi ditinjau dari motivasi dan disiplin kerja karyawan PT. SOMIN Surakarta Tahun 2015. *Electronic Theses and Dissertations* , 6-33.

Hanafi, M. (2015). Konsep dasar dan perkembangan teori manajemen. *repository.ut* , 1.1-1.66.

Nuro, I. (2015). Pengaruh reward kepala madrasah terhadap motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah tsanawiyah wachid hasyim surabaya. *Digital Library UIN Sunan Ampel* , 15-43.

Solikin, A. (2019). Pengenalan apbn, nilai kementerian keuangan dan peningkatan motivasi: kemenkeu mengajar 3 di SD Negeri Tomang 11 Pagi, Jakarta. *Abdimas Siliwangi 2(2)* , 49-61.

Utami, K. S. (2018). Korelasi pemberian reward terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan di sekolah menengah atas yayasan masmur pekanbaru. *repository.uin-suska* , 9-28.