

PELATIHAN DAN PENDAMPINGAN SISTEM PEMBERIAN REMUNERASI UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. KOPIE HUMBLE INDONESIA

Angeline¹, Ni Luh Putu Sariyani^{2*}, A.A.N Oka Suryadinatha Gorda³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional

*Korespondensi : putusariyani@undiknas.ac.id

Abstrak

Permasalahan utama yang terjadi di bagian manajemen sumber daya manusia PT. KOPIE HUMBLE INDONESIA adalah menurunnya motivasi para karyawan dikarenakan sistem remunerasi yang kurang memadai. Rendahnya kesadaran akan pentingnya mengaplikasikan sistem remunerasi yang baik oleh atasan berpengaruh pada seluruh kinerja dan performa karyawan di bisnis tersebut. Tujuan dari program kerja ini adalah untuk meningkatkan kesadaran para pemegang bisnis terkait pentingnya menerapkan sistem remunerasi yang adil dan setara dengan kinerja yang telah para karyawan berikan ke perusahaan. Perbaikan sistem remunerasi yang dimaksud adalah dengan cara memberikan bonus, penghargaan dan pengakuan kepada para karyawan yang melakukan suatu pencapaian bagi perusahaan. Metode yang diterapkan di program kerja PKL ini adalah sosialisasi, pelatihan, pendampingan dan evaluasi. Hasil yang diperoleh dari program kerja ini memberikan dampak positif untuk PT. KOPIE HUMBLE INDONESIA. Hal ini dibuktikan dengan peningkatan pemberian remunerasi yang lebih adil dari 40% menjadi 85%, peningkatan motivasi karyawan dari 40% menjadi 95%, peningkatan kinerja dan performa karyawan dari 40% menjadi 95%, dan semangat kerja karyawan dari 50% menjadi 95%. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa faktor utama menumbuhkan semangat dan motivasi kerja karyawan itu tergantung dari penerapan sistem remunerasi di perusahaan. Melalui program kerja ini, diharapkan dapat menumbuhkan pemahaman bagi manajemen tentang pentingnya memberikan imbalan yang setimpal dengan hasil kerja keras karyawan.

Kata Kunci: Sistem Remunerasi, Motivasi, Barista

Abstract

The main problems that occur in the human resource management of PT. KOPIE HUMBLE INDONESIA is a decrease in employee motivation due to an inadequate remuneration system. The low awareness of the importance of applying a good remuneration system by superiors affects the whole performance of employees in the business. The purpose of this program is to increase the awareness of business holders regarding the importance of implementing a remuneration system that is fair and commensurate with the performance that employees have given to the company. The improvement of the remuneration system in this program is by giving bonuses, awards and recognition to employees who make achievements for the company. The method used in this work program are socialization, training, mentoring and evaluation. The results obtained from this work program are the application of a more fair and attractive remuneration system so that the motivation, performance and the work spirit of the baristas at PT. HUMBLE COFFEE increased. Through this work program, it is hoped that it can foster an understanding for the manager about the importance of providing rewards that are commensurate with the hard work of employees.

Keywords: Remuneration System, Motivation, Barista

1. PENDAHULUAN

Seperti yang dapat kita lihat, bisnis yang mendominasi di bidang perekonomian akhir-akhir ini adalah bisnis kedai kopi atau *coffee shop* (Fernando, 2021). *Coffee Shop* bisa dikatakan sebagai tempat yang paling diincar oleh semua kalangan umur di masa ini. Banyak masyarakat yang sudah

mulai beraktivitas diluar mencari spot-spot yang nyaman untuk dikunjungi sebagai tempat mereka belajar dan bekerja. Dikarenakan begitu banyak *coffee shop* yang hadir belakangan ini, *coffee shop* tersebut harus tetap meningkatkan performa bisnis mereka supaya bisa tetap berkompetisi dengan kompetitor-kompetitor yang ada.

Para pelaku bisnis *coffee shop* harus tetap menghadirkan inovasi-inovasi baru, mengembangkan pelayanan pelanggan, dan meningkatkan kepuasan konsumen agar dapat terus bersaing dengan *coffee shop* lainnya dan mendapatkan loyalitas dari pelanggan (Kusumasasti et al., 2017). Ini semua dapat berlangsung dengan maksimal jika bisnis tersebut mempunyai sumber daya manusia yang unggul (Fazrin et al., 2022).

Sumber daya manusia diposisikan sebagai peran utama dalam keberlangsungan dan kesuksesan bisnis. Untuk mengupayakan karyawan yang unggul dan berkualitas, para pelaku bisnis harus memprioritaskan faktor-faktor yang dapat memotivasi para karyawan untuk mendorong mereka memberikan kinerja terbaik di lapangan kerja. Ketidakpedulian atasan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat berdampak pada penurunan kinerja dan motivasi karyawan yang dimana akan menjurus pada penurunan keseluruhan performa bisnis (Verlina, 2022).

Faktor utama yang dapat mendorong motivasi dan kualitas kerja karyawan adalah dengan memberikan remunerasi atau insentif yang sepadan dengan hasil kerja yang telah mereka salurkan (Ichsan & Nasution, 2021). Secara umum, remunerasi dapat diartikan sebagai imbalan atau kontribusi yang diberikan oleh pemegang bisnis kepada karyawan atas tenaga kerja yang dipersembahkan oleh para karyawan (Wati, 2018). Sistem remunerasi terbagi menjadi dua bagian yaitu yang berbentuk uang (gaji, honorarium, bonus, kompensasi, dan lain-lain) dan yang berbentuk non-uang (penghargaan dan pengakuan dari atasan, memberi kalimat semangat dan kesempatan berpartisipasi dalam membuat keputusan) (Mendes et

al., 2017). Dengan itu, demi merangsang para karyawan untuk melakukan pekerjaan melebihi ekspektasi yang diharapkan organisasi, menerapkan sistem remunerasi yang baik dan adil menjadi faktor utama yang perlu diperhatikan (Rahayu & Ruhamak, 2017).

Di sisi lain, faktor remunerasi ini masih sering diacuhkan oleh para pemegang usaha, padahal faktor ini menduduki peran yang sangat penting dalam membangun motivasi dan semangat kerja karyawan (Al Ghozali & Suprajang, 2017). Hal ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang masih merasa kurang termotivasi dan kurang semangat dalam menjalani pekerjaan mereka dikarenakan gaji yang tidak sesuai dan juga tidak pernah diapresiasi jika mereka membuat sebuah pencapaian yang dapat membantu pengembangan bisnis. Ini termasuk masalah serius yang perlu ditangani dengan cepat, karena jika terus diabaikan begitu saja, akan berdampak pada penurunan kinerja, performa bahkan akan menyebabkan peningkatan niat berhenti kerja pada karyawan atau berdampak pada retensi karyawan (Darmawan et al., 2021).

Salah satu bisnis *coffee shop* yang menghadapi masalah ini adalah PT. KOPIE HUMBLE INDONESIA dengan nama *coffee shop* Humble Espresso yang merupakan salah satu bisnis *Food & Beverages (F&B)* yang berlokasi di Denpasar, Bali. Dalam menjalani bisnisnya, PT. KOPIE HUMBLE INDONESIA merekrut 6 karyawan yang memiliki posisi yang berbeda-beda, yaitu terdiri dari manajer, akuntan dan barista. Dari hasil observasi yang telah dilakukan, ditemukan adanya masalah terkait motivasi dan kualitas kerja para karyawan di PT. KOPIE HUMBLE

INDONESIA dikarenakan sistem remunerasi yang kurang memadai. Rendahnya kesadaran akan pentingnya perbaikan sistem remunerasi oleh atasan berpengaruh pada seluruh kinerja dan performa karyawan di bisnis tersebut.

Dari permasalahan yang telah dijelaskan diatas, dilakukan kegiatan kemitraan masyarakat dengan mitra PT. KOPIE HUMBLE INDONESIA berupa pelatihan dan pendampingan sistem pemberian remunerasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. KOPIE HUMBLE INDONESIA.

Tujuan dilaksanakan pelatihan dan pendampingan ini adalah untuk memberi pemahaman secara mendalam kepada pemegang bisnis terkait pengaruh sistem remunerasi yang sangat besar dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan dilakukan hal tersebut, juga dapat mendorong semangat kerja para barista untuk memberikan kinerja terbaik mereka bagi kesuksesan dan keberlangsungan perusahaan.

2. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan kemitraan ini diselenggarakan sejak tanggal 4 Juli sampai 11 Agustus 2022 di *coffee shop* Humble Espresso dengan menerapkan protokol kesehatan yang sudah ditentukan oleh pemerintah seperti mencuci tangan, memakai masker dan menjaga jarak. Target peserta dari kegiatan ini adalah para barista yang berjumlah 4 orang dan pihak manajemen dari PT. KOPIE HUMBLE INDONESIA yang berjumlah 1 orang. Kegiatan ini menerapkan metode pelatihan dan pendampingan. Secara garis besar, Pelatihan dan Pendampingan adalah salah satu metode yang sering diterapkan untuk menjalankan program kerja pengabdian kepada masyarakat. Metode pelatihan dan pendampingan dapat mendorong

inisiatif masyarakat untuk melakukan suatu kegiatan sosial yang dapat meningkatkan kondisi diri, keluarga, dan lingkungan (Hairunisya et al., 2020). Metode ini merupakan pendekatan yang paling sesuai dengan tujuan dari program kemitraan ini yaitu untuk memperbaiki kondisi sumber daya manusia PT. KOPIE HUMBLE INDONESIA menjadi lebih termotivasi dengan cara memperbaharui sistem remunerasi perusahaan tersebut.

Metode pelaksanaan kegiatan ini diimplementasikan dalam 3 (tiga) tahapan, yaitu:

1. Tahap Pendahuluan

(1) Melakukan Observasi

Sebelum menentukan program kerja yang akan dilaksanakan di PT. KOPIE HUMBLE INDONESIA, penulis melakukan observasi secara langsung di perusahaan dan bertemu dengan pemilik dari perusahaan tersebut. Kegiatan ini berlangsung pada tanggal 4 Juli 2022. Kegiatan ini dilakukan dengan mengunjungi lapangan kerja untuk memahami permasalahan dan mencari tahu potensi yang ada di perusahaan. Observasi ini penting untuk dilakukan agar program kerja yang dibentuk dapat sesuai dengan permasalahan yang sedang dialami di PT. KOPIE HUMBLE INDONESIA.

(2) Melakukan Wawancara

Kegiatan wawancara ini dilakukan dengan barista-barista dan juga manajer Humble Espresso. Waktu diadakannya kegiatan ini adalah pada tanggal 5 Juli 2022. Kegiatan wawancara ini dilakukan untuk mengetahui lebih dalam tentang masalah yang sedang dihadapi di perusahaan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Tahap Pelaksanaan

(1) Memberikan sosialisasi

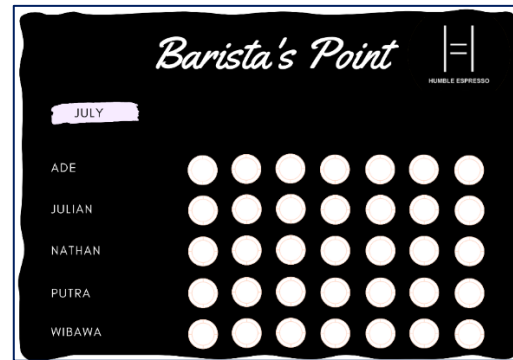
Kegiatan sosialisasi ini dilaksanakan pada tanggal 9 Juli 2022. Di kegiatan ini, penulis memberikan

sosialisasi kepada pihak manajemen terkait pentingnya memberikan sistem remunerasi yang sewajarnya dan setimbang dengan hasil kerja yang telah karyawan salurkan. Selain itu, penulis juga menyalurkan beberapa ide tentang pembaharuan sistem remunerasi yang menarik untuk diimplementasikan atau dipraktikkan secara langsung diperusahaan guna untuk menyelesaikan masalah penurunan motivasi kerja karyawan PT. KOPIE HUMBLE INDONESIA kepada pihak manajemen dan juga barista yang bekerja diperusahaan tersebut.

(2) *Melakukan pelatihan dan pendampingan*

Setelah diberi sosialisasi dan juga pemahaman tentang pentingnya memberikan sistem remunerasi yang adil untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, dilakukan pelatihan dan pendampingan pembaharuan sistem remunerasi PT. KOPIE HUMBLE INDONESIA dengan cara mempraktikkan ide-ide pembaharuan sistem remunerasi yang telah penulis salurkan pada saat kegiatan sosialisasi. Pelatihan dan pendampingan ini berlangsung dari tanggal 11-31 Juli 2022. Adapun bentuk inovasi yang diterapkan sebagai bentuk pembaharuan sistem remunerasi PT. KOPIE HUMBLE INDONESIA adalah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan poin-poin dari setiap barista yang melakukan suatu pencapaian dan hal-hal kecil yang dapat meningkatkan sales dan performa Humble Espresso. Pengumpulan poin dibuat dalam bentuk chart seperti yang terlihat pada gambar 1.
2. Barista yang berhasil mengumpulkan poin yang banyak akan mendapatkan bonus disaat mereka menerima gaji.



Gambar 1. Chart untuk pengumpulan point barista

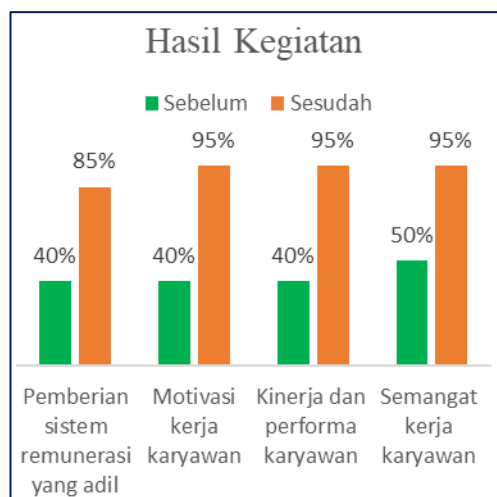
3. Bagi barista yang berhasil mengumpulkan poin terbanyak dari rekan-rekan kerjanya akan dinobatkan menjadi *barista of the month* yang dimana foto mereka akan diunggah di *social media* milik PT. KOPIE HUMBLE INDONESIA



Gambar 2. Design Template Barista of the Month yang akan di unggah di Instagram

4. *Barista of the month* juga akan dipilih menjadi pemimpin *team* barista selama satu bulan.
5. Untuk menambah motivasi kerja mereka, setiap barista yang mempunyai *signature drink* juga bisa di *promote* dan diperkenalkan di *social media*, sebagai bentuk penghargaan dan pengakuan terhadap kerja keras yang telah mereka berikan.

kegiatan) menjadi 85% (setelah kegiatan). Dikarenakan karyawan sudah menerima imbalan berupa uang maupun non-uang yang lebih adil, motivasi kerja para karyawan juga meningkat dengan pesat yaitu dari angka 40% menjadi 95%. Selain itu, para karyawan juga lebih terdorong untuk memberikan kinerja dan performa yang lebih maksimal, hal ini dibuktikan dari grafik diatas yang menunjukkan adanya peningkatan kinerja dan performa karyawan dari 40% menjadi 95%. Sehubungan dengan peningkatan motivasi dan kinerja karyawan, semangat kerja dan antusias para karyawan dalam membantu meningkatkan keseluruhan performa bisnis PT. KOPIE HUMBLE juga menunjukkan peningkatan yaitu dari 50% menjadi 95%.



Grafik 1. Hasil pretes dan postes

Hasil yang diperoleh dari kegiatan ini diperkuat oleh teori Vizano et al., (2020), yang mengungkapkan bahwa dengan memberikan upah, kompensasi, tunjangan, bonus dan imbalan lain yang sesuai dengan kerja keras karyawan dapat menjadi salah satu cara untuk mempertahankan kualitas karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan dalam organisasi. Magaisa & Musundire (2022) juga percaya bahwa penghargaan non-moneter sangat efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan keberlanjutan organisasi,

dan meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan dalam suatu organisasi.

4. KESIMPULAN

Dari hasil program kemitraan ini, dapat disimpulkan bahwa faktor utama menumbuhkan semangat dan motivasi kerja karyawan itu tergantung dari penerapan sistem remunerasi di suatu perusahaan. Jika perusahaan menerapkan sistem remunerasi yang adil dan setara dengan kinerja yang disalurkan oleh para karyawan, diyakinkan para karyawan akan mempunyai motivasi untuk memberikan kualitas kerja terbaik bagi perusahaan dan juga sebaliknya. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil positif yang telah diperoleh PT. KOPIE HUMBLE INDONESIA yaitu adanya peningkatan motivasi dan kinerja para karyawan yang bekerja diperusahaan sehingga juga berpengaruh pada peningkatan penjualan Humble Espresso. Dengan dijalankannya program kerja ini, pihak manajemen PT. KOPIE HUMBLE INDONESIA juga lebih memperhatikan dan memprioritaskan kepuasan para pekerjanya dengan cara menerapkan sistem remunerasi yang lebih baik dari sebelumnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis sangat berterima kasih kepada tim LP2M Universitas Pendidikan Nasional yang telah memberi wadah dalam melaksanakan kegiatan ini, Rezky Dewantara selaku pemilik PT. KOPIE HUMBLE INDONESIA, dan semua pihak yang berpartisipasi dalam kegiatan ini atas kerjasama dan dukungannya demi kelancaran seluruh kegiatan pendampingan dan pelatihan ini.

REFERENSI

Al Ghozali, H. N., & Suprajang, S. E. (2017). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Penetapan Gaji

- pada UD Mega Grosir (Mega Group) Kota Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 110.
- Darmawan, D., Iriandha, D., Indrianto, D., Sigita, D. S., & Cahyani, D. (2021). Hubungan Remunerasi, Retensi dan Kinerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 1(4), 129–133.
- Fazrin, A. W., Afganistan, S., & Simamora, A. K. R. (2022). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT MNC Sekuritas. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(2), 69–73.
- Fernando, J. (2021). Peranan Motivasi dalam Usaha Meningkatkan Kinerja KARYAWAN Pada Kedai Monokrom Coffee. *Repository Uniska (Universitas Islam Kalimantan)*.
- Hairunisyah, N., Anggreini, D., & W.H, M. A. S. (2020). Pemberdayaan di Sektor Pariwisata Sebagai Upaya Meningkatkan Perekonomian Masyarakat. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 26(4), 241–247.
- Kusumasasti, I., Andarwati, A., & Hadiwidjojo, D. (2017). Pengaruh Kualitas Produk dan Layanan terhadap Loyalitas Pelanggan Coffee Shop. *Ekonomi Bisnis*, 22(2), 123–129.
- Magaisa, G. M., & Musundire, A. (2022). Factors Affecting Employee Retention in Zimbabwean Companies. *International Journal of Applied Management Theory and Research*, 4(1), 1–20.
- Mendes, A., Lunkes, R. J., Flach, L., & Kruger, S. D. (2016). The Influence of Remuneration on The Behavior on Hospital Employees in Brazil. *Contaduría y Administración*, 62(1), 207–221.
- Ichsan, N.R., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 48–53.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *EKONIKA Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1).
- Verlina, H. V. (2022). Pelaksanaan Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Pelaihari Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Institute*, 8(4), 49–68.
- Vizano, N. A., Utami, W., Johanes, S., Herawat, A., Aima, H., Sutawijaya, A. H., Purwanto, A., Supono, J., Rahayu, P., Setiyani, A., & Widayat, C. C. (2020). Effect of Compensation and Organization Commitment on Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variable in Indonesian Industries | Request PDF. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 287–298.
- Wati, T. virgo. (2018). Model Remunerasi Staf Medis Spesialis di RSUP Sanglah. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(4), 127–153.