

Sosialisasi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Program Insentif Pada Bisnis Digital Printing

Socialization of Employee Performance Improvement Through Incentive Programs in Digital Printing Business

Yusup^{1*}, Wahyu Adhafiya²

^{1,2} Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Informatika,
Universitas Bina Sehat PPNI Mojokerto, Indonesia
yusup187021@gmail.com^{1*}, adhafiyah59@gmail.com²

Alamat: 06, Jl. Raya Jabon, Gayaman, Kec. Mojoanyar, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61363

Korespodensi email: yusup187021@gmail.com

Article History:

Received: November 13, 2024;

Revised: November 27, 2024;

Accepted: Desember 11, 2024;

Published: Desember 13, 2024;

Keywords: performance, incentives, employees

Abstract: Singular Digital Printing is the name of a business operating in the printing, digital printing, advertising & merchandise sector. As a business activity in providing services to consumers and in the midst of increasingly tight competition, companies are required to provide services quickly and precisely according to the expectations of today's consumers who want smart services. Therefore, in an effort to motivate the performance of its employees, Singular Digital Printing provides rewards in the form of additional income to its employees in the form of incentives, the results of which have yet to be felt. Suryani (2019) states that incentives are stimuli given to employees with the aim of encouraging employees to act and do something for company goals. In this Community Service, the aim is to carry out socialization activities regarding the mechanism/pattern of giving rewards in the form of additional income in the form of incentives so that when implementing incentives there is a standard operational basis/guidelines, and employees know and understand their rights and obligations. Incentives provided programmatically in the form of performance bonuses, awards or additional allowances have fostered motivation, loyalty and enthusiasm to be more productive and perform better in employees.

Abstrak

Singular Digital Printing adalah nama suatu usaha yang bergerak di bidang Percetakan, Digital Printing, Advertising & Merchandise. Sebagai kegiatan usaha dalam layanan jasa kepada konsumen dan ditengah-tengah kompetisi yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memberikan layanan dengan cepat dan tepat sesuai harapan konsumen masa kini yang menghendaki layanan yang smart. Oleh karena itu dalam upaya untuk memotivasi kinerja karyawannya, Singular Digital Printing memberikan rewards berupa penghasilan tambahan kepada karyawannya dalam bentuk insentif yang selama ini masih belum dirasa hasilnya. Suryani (2019) menyatakan bahwa insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Dalam Pengabdian Masyarakat ini bertujuan untuk melakukan kegiatan sosialisasi menyangkut mekanisme/pola pemberian rewards berupa penghasilan tambahan dalam bentuk insentif agar pada saat pelaksanaan pemberian insentif mempunyai landasan operasional/-pedoman yang baku, dan karyawan mengetahui serta memahami akan hak kewajibannya. Insentif yang diberikan secara terprogram dalam bentuk bonus kinerja, penghargaan, atau tunjangan tambahan telah menumbuhkan motivasi, loyalitas, serta kesemangatan untuk lebih produktif dalam berkinerja lebih baik dalam diri karyawan.

Kata Kunci: kinerja, insentif, karyawan

1. PENDAHULUAN

Bisnis terkait dengan percetakan di era digital 4.0 saat ini menunjukkan jumlah yang cukup besar. Berdasar data Pusat Statistik (BPS) yang disampaikan Kepala Bidang Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Jatim, bahwa ada sekitar 4.475 industri percetakan yang ada di Jatim. Hal tersebut seiring dengan pemulihan ekonomi Jatim pada Triwulan I tahun 2023 mencapai 49,5 persen yang sudah mendekati angka sebelum pandemi (<https://timesindonesia.co.id/ekonomi>).

Dalam kegiatan suatu bisnis, faktor penting dalam rangka untuk menjadikan bisnis maju dan berkembang atau mungkin sebaliknya adalah peran dari Sumber Daya Manusia yang berada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang handal, loyal, dan komitmen terhadap kinerja menjadi harapan semua Perusahaan. Capaian/*goals* yang dicanangkan oleh perusahaan-pun akan mudah tergapai. Ditengah-tengah persaingan bisnis yang cukup ketat dewasa ini. Keberadaan karyawan yang mempunyai motivasi kerja, kepuasan kerja dan berdisiplin kerja yang tinggi merupakan faktor sentral dalam kesuksesan organisasi.

Pemenang dari kompetisi usaha adalah perusahaan yang mampu memunculkan terobosan, seperti tindakan yang sigap, akurat, tanggap, kemampuan belajar dan keberadaan karyawan yang memiliki kompetensi yang diandalkan. Perusahaan yang sukses adalah mereka yang dapat dengan cepat mengubah strategi ke dalam tindakan, untuk mengelola proses secara efektif dan efisien, serta untuk memaksimalkan kontribusi dan komitmen karyawan. Perusahaan menjadi berkembang dan terus menunjukkan trend positif, salah satunya didukung dengan keberadaan karyawan yang mempunyai etos kerja tinggi. Dengan demikian setiap perusahaan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Usaha tersebut dapat terwujud dengan meningkatkan kinerja karyawan seiring dengan peningkatan omzet yang ditetapkan oleh perusahaan dapat terealisasi. Upaya untuk menggapai harapan tersebut, salah satu diantaranya ialah dengan memberikan insentif kepada karyawan.

Singular Digital Printing adalah perusahaan yang bergerak di bidang Percetakan, Digital Printing, Advertising & Merchandise. Sebagai perusahaan dalam layanan jasa kepada konsumen dan ditengah-tengah kompetisi yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memberikan layanan dengan cepat dan tepat sesuai harapan konsumen masa kini yang menghendaki layanan yang smart. Oleh karena itu dalam upaya untuk memotivasi kinerja karyawannya, Singular Digital Printing memberikan rewards berupa penghasilan tambahan kepada karyawannya dalam bentuk insentif yang selama ini masih belum tersosialisasi

dengan baik kepada karyawannya. Mengingat pentingnya insentif, Suryani (2019) menyatakan bahwa insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

Dalam Pengabdian Masyarakat ini bertujuan untuk melakukan kegiatan sosialisasi menyangkut mekanisme/pola pemberian rewards berupa penghasilan tambahan dalam bentuk insentif kepada Singular Digital Printing agar pada saat pelaksanaan pemberian insentif mempunyai landasan operasional/pedoman yang baku dan karyawan mengetahui serta memahami akan hak kewajibannya.

2. METODE

Metode dalam pelaksanaan Pengabdian pada Masyarakat (PpM) di Singular Digital Printing dilakukan melalui pendekatan sosialisasi, dengan pelaksanaan melalui tahapan sebagai berikut:

a. Input : Informasi dari Singular Digital Printing, terkait dengan identifikasi permasalahan dan kebutuhan mitra.

b. Proses :

- Tahapan ini dilakukan melalui: *Branintorming* dengan owner Singular Digital Printing tentang kinerja karyawan yang selama ini berjalan.
- Pembuatan proposal yang menawarkan/mengusulkan solusi untuk permasalahan dan kebutuhan mitra.
- FGD (*Focus Group Discussion*) guna memperoleh persamaan persepsi pelaksanaan kegiatan Pengabdian Masyarakat dengan mitra

c. Output & Outcome:

- Pemerdayaan pengetahuan tentang upaya peningkatan kinerja karyawan.
- Sosialisasi dan panduan mekanisme pemberian insentif dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.
- Mereview tentang tawaran penyelesaian masalah melalui sosialisasi/pendekatan pola pemberian insentif yang mengacu pada standar yang ditentukan.

d. Partisipasi Mitra

Kontribusi mitra dalam kegiatan Pengabdian ini utamanya adalah owner Singular Digital Printing, Kebraon Surabaya. Dari mitra didapat keterangan dan Informasi mengenai masalah umum yang dijalankan oleh Singular Digital Printing, utamanya dari aspek *Employee*

Development serta memilih masalah utama yang menjadi perhatian dalam operasinalisasi yang hendak diselesaikan melalui kegiatan Pengabdian Masyarakat ini. Konsens Owner Singular Digital Printing sangat tinggi, dengan sangat terbuka mulai dari memberikan fasilitas sarana prasaran, tempat, waktu serta komitmennya dalam rangka kerjasama Pengabdian Masyarakat ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Singular Digital Printing

Pada umumnya pelaksanaan manajemen Singular Digital Printing Surabaya, relative baik. Terbukti dengan berdirinya usaha ini yang dimulai tahun 2022 dengan usaha dilakukan di rumah, pada tahun 2024 telah berkembang membuka usahanya di sebuah Ruko Harvest yang cukup representatif di pusat Kota Surabaya,. Selain dari pada itu, jumlah pengunjung yang relative stabil, meski belum nampak peningkatan yang cukup signifikan. Data yang diperoleh di lapangan, dalam enam bulan terakhir di tahun 2023. Rerata jumlah pengunjung harian dalam periode bulanan sebagaimana tersebut dalam tabel 1 berikut:



Gambar 1
Kantor SINGULAR Printing,
Ruko Harvest Surabaya

Tabel 1. Jumlah Pengunjung Periode Juli – Desember 2023

No	Bulan	Jumlah Pengunjung	% Kenaikan
1	Juli	12	-
2	Agustus	13 (1)	8,33
3	September	14 (1)	7,69
4	Oktober	16 (2)	14,28
5	Nopember	18 (2)	12,5
6	Desember	21 (3)	16,66

Jumlah pengunjung usaha Singular Digital Printing, masih memberikan harapan/potensi untuk bisa dikembangkan/ditingkatkan, hal tersebut dapat dianalisa, melalui:

- a. Tempat usaha yang strategis, di sebuah Ruko yang representatif dan mudah diakses.
- b. Karyawan yang ramah dan cukup sigap dalam memberikan layanan.
- c. Pemilik usaha terus mengupayakan peningkatan kesejahteraan kepada karyawan-nya agar loyalitas dan produktivitas meningkat.
- d. Promosi dan layanan juga dilakukan melalui on line.

Manajemen Berkelanjutan

Dalam mengelola sebuah usaha percetakan/printing, dapat dikategorikan sebagai suatu usaha yang mengkhawatirkan untuk keberlanjutannya, apabila tidak dikelola dengan baik dan karyawan sebagai aset penting dalam pengembangan usaha tidak dikawal/diperhatikan, khususnya dari aspek peningkatan kesejahteraan berupa insentif yang disesuaikan dengan kemampuan dan hasil produktivitas kerja karyawan. Mengingat kompetitor yang terus bermunculan dan teknologi bidang printing yang terus berkembang.

Dalam upaya memberikan kepastian terhadap pemberian insentif yang berkelanjutan terhadap karyawan, pengabdian menyampaikan formula sebagai pedoman dalam pelaksanaannya, yakni berupa SOP (Standart Operasioanl Prosedur) Insentif Kinerja sebagaimana tersebut dalam tabel 2 dan KPI (Key Performance Indicator), yang tersebut dalam tabel 3.



Gambar 2. Karyawan sedang mengerjakan order pelanggan

Dengan SOP akan memberikan manfaat bagi pelaku usaha dalam menentukan ukuran standar kerja, menjaga konsistensi kerja, dan memudahkan komunikasi dengan karyawan. Sedang dengan keberadaan KPI, manajemen perusahaan dan para pemangku kepentingan (stakeholder) dapat memahami apakah individu atau unit kerja berada di dalam jalur untuk menuju tujuan, yakni mampu mencapai target bisnis yang telah ditetapkan.

Tabel 2. SOP (Standart Operasioanl Prosedur) Insentif Kinerja

Pengertian:	
Merupakan prosedur pemberian penghasilan tambahan berupa insentif kinerja karyawan, mengikuti jadwal kalender - Januari sampai dengan Desember	
Prosedur:	
1	Bagian umum menerima data karyawan penerima insentif dari koordinator karyawan.
2	Bagian umum meneliti kebenaran data-data tersebut, apabila terdapat kesalahan maka data dikembalikan kepada pemberi data.
3	Jika semua data sudah benar, bagian umum memasukan data ke komputer.
4	Bagian umum meneliti kembali kebenaran data yang sudah dimasukkan ke komputer.
5	Jika semua data sudah benar, bagian umum mencetak data yang berupa daftar penerima insentif karyawan.
6	Jika daftar gaji karyawan sudah benar, Bagian umum mencetak slip gaji perseorangan.
7	Bagian umum menyerahkan daftar gaji karyawan ke Bank untuk dilakukan pembayaran pada masing-masing rekening karyawan.

Tabel 3. KPI Pemberian Insentif

No.	Key Performance Indicator	Unit Pengukuran	Target
1	Kehadiran	%	100 %
2	Keterlambatan	%	0 %
3	Tingkat pertumbuhan omzet dibanding tahun sebelumnya	%	15%
4	Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan pesanan pelanggan.	%	100%
5	Tingkat pertumbuhan pelanggan	%	15%

Sosialisasi peningkatan kinerja karyawan melalui Program Insentif pada Bisnis Digital Printing yang dilakukan bersama pengusaha memberikan manfaat dari aspek peningkatan:

- a. **Motivasi:** Insentif yang ditawarkan mencakup bonus finansial dan kesempatan berkembang di perusahaan, dapat meningkatkan kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela yang muaranya akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.
- b. **Produktivitas:** Insentif mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. **Loyalitas:** Pemberian insentif secara kontinyue dapat membantu membangun loyalitas. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan keuntungan tambahan dapat mengurangi tingkat *turnover*.

- d. **Kepuasan Pelanggan:** Perilaku karyawan yang *smart* dan berkualitas dalam memberikan layanan kepada pelanggan, memberikan pengaruh kepuasan dan ini memberikan dampak terhadap peningkatan jumlah pelanggan dan citra positif bagi perusahaan.

4. KESIMPULAN

Dari perkembangan interaksi dengan *owner* dan kondisi lapangan pada usaha Singular Digital Printing, terkait dengan peningkatan kinerja karyawan melalui program insentif didapatkan kesimpulan bahwa pemberian insentif yang diberikan secara terprogram dalam bentuk bonus kinerja, penghargaan, atau tunjangan tambahan menumbuhkan kesemangatan untuk bekerja lebih keras bagi karyawan. *Owner* dan karyawan menyadari, memahami dan berkomitmen bersama bahwa dengan kolaborasi yang terbangun atas saling asih, asah dan asuh dan kuat, motivasi serta kinerja karyawan melalui target yang ditetapkan dapat dilakukan dengan baik. Kepuasan karyawan meningkat, karena merasa dihargai dan diperhatikan kontribusinya. Dengan demikian pada muaranya loyalitas karyawan pada perusahaan terbentuk dengan stabil dan produktivitas kinerja karyawannya meningkat, serta jumlah pelanggan baru dapat digapai pula.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Pengabdian mengucapkan terima kasih kepada beberapa pihak yang telah memberikan kesempatan dan dukungan baik moral maupun financial hingga pengabdian ini dapat dilaksanakan, utamanya kepada unsur Yayasan YKWP, Rektor dan Ketua LPPM Universitas Bina Sehat PPNI Mjokerto. Dengan harapan dalam pengabdian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi lembaga UBS kepada masyarakat dalam *sharing knowledge and experience* berbagai persoalan, khususnya terkait dengan imbalan/kompensasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Puta. (2024). Pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT. Paramount Enterprise International. *J. Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen E-Comerce*, 3(3).
- Sari, D. E., [et al.]. (2023). Sosialisasi peningkatan kinerja karyawan melalui program insentif di coffe shoop kenangan. *J. Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 1(5), 277-278.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.

- Suryani, N. K., & John, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Timesindonesia. (2023, Juli 20). Ratusan mesin percetakan canggih tampil di Surabaya Printing Expo 2023. <https://timesindonesia.co.id/ekonomi/461858/ratusan-mesin-percetakan-canggih-tampil-di-surabaya-printing-expo-2023>
- Waloyo. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Pemberian Insentif*. Krisna Bina Insan Prima.