

Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan melalui Pemberian Kompensasi Berbasis Kinerja pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Klinik Bisnis Ponsera Bojongsari Depok

Muslim¹, Avivah Sri Handayani², Beta Mentari³, Leryza Audryna Djati⁴,
Yayan Sudaryana⁵, Umi Rusilowati⁶.

¹²³⁴⁵⁶Universitas Pamulang, Indonesia

muslimhidayat08@gmail.com, avivahh24@gmail.com,
Betamentari070415@gmail.com, djati.audryna@gmail.com,
dosen00497@unpam.ac.id, dosen00061@umpam.ac.id

ABSTRAK

Strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan, terutama di sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan untuk menganalisis dampak pemberian kompensasi berbasis kinerja terhadap loyalitas karyawan di Klinik Bisnis Ponsera, Bojongsari, Depok. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi secara langsung, wawancara, literatur dan dokumentasi. Hasil kegiatan sosialisasi dan pelatihan diharapkan bahwa pemberian kompensasi berbasis kinerja, seperti insentif, bonus, dan penghargaan non-finansial, berdampak terhadap peningkatan motivasi dan loyalitas karyawan. Strategi ini juga mendukung pencapaian tujuan bisnis dengan meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Studi ini merekomendasikan agar UMKM lainnya mengimplementasikan model kompensasi serupa, disertai pelatihan dan evaluasi berkala, untuk menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

Kata Kunci: SDM, Loyalitas, Kompensasi, Kinerja, UMKM

PENDAHULUAN

Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah rencana yang disusun untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam organisasi dengan cara yang mendukung pencapaian tujuan bisnis (Sutadji, 2010) dalam (Rusilowati, 2023). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting bagi keberlangsungan dan pertumbuhan usaha, termasuk Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Dalam konteks UMKM, pengelolaan SDM sering kali dihadapkan pada tantangan yang berbeda dari perusahaan besar. Salah satu tantangan utama adalah mempertahankan loyalitas karyawan. UMKM sering kali tidak dapat menawarkan paket remunerasi yang sekompelitif perusahaan besar, sehingga karyawan cenderung berpindah ke perusahaan yang lebih besar dengan imbalan yang lebih baik. Loyalitas karyawan menjadi kunci penting untuk menjaga stabilitas operasional dan keberlanjutan usaha.

Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) merupakan salah satu kekuatan penggerak pertumbuhan ekonomi Indonesia. Hal ini karena UMKM dapat menciptakan lapangan pekerjaan paling banyak, sehingga dapat memberikan kontribusi besar dalam penyerapan tenaga kerja. UMKM mampu bertahan apabila menerapkan pengelolahan manajemen dengan baik terutama dalam segi pemasarannya. (Latifah et al, 2019). UMKM memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia, termasuk dalam menciptakan lapangan kerja. Namun, salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh UMKM, terutama di Bojongsari, Depok, adalah tingkat loyalitas karyawan yang rendah. Hal ini disebabkan oleh sistem penggajian yang kurang kompetitif dan tidak berbasis kinerja, yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. Dalam banyak kasus, karyawan merasa tidak dihargai dengan baik sesuai dengan kontribusi mereka, sehingga mengakibatkan tingginya turnover dan rendahnya komitmen terhadap perusahaan. UMKM di wilayah Bojongsari, Depok, khususnya, menghadapi tantangan terkait retensi karyawan. Berdasarkan survei awal, ditemukan bahwa

sebagian besar karyawan merasa kurang puas dengan sistem penggajian yang ada, yang pada umumnya bersifat tetap dan tidak memperhitungkan kinerja individu. Hal ini menyebabkan rendahnya motivasi kerja dan kecenderungan tingginya turnover karyawan.

Kompensasi merupakan elemen integral dalam manajemen sumber daya manusia dan merupakan konsep yang mendalam, yang mencakup berbagai aspek dalam hubungan antara pekerja dan organisasi (Hilman, et al., 2022). Ini mencakup semua bentuk penggantian yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, manfaat, dan insentif, dan ini tidak hanya berperan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan, tetapi juga sebagai alat untuk memotivasi, mempertahankan, dan menghargai mereka (Rusilowati, 2023). Penggajian yang bersifat tetap tanpa memperhatikan hasil kinerja tidak memberikan insentif yang memadai bagi karyawan untuk berusaha lebih baik. Hal ini mengakibatkan produktivitas yang stagnan dan kurangnya inisiatif dari karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Bagi pemilik UMKM, turnover karyawan yang tinggi juga berdampak pada biaya tambahan untuk pelatihan dan adaptasi karyawan baru, yang pada akhirnya mengganggu kelancaran operasional usaha.

Gaji berbasis kinerja adalah salah satu strategi yang telah terbukti efektif dalam meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan di berbagai sektor bisnis. Teori motivasi, seperti **Teori Harapan (Expectancy Theory)** dari **Vroom**, menegaskan bahwa karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih keras jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan dihargai dan dihargai secara layak. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, mereka akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak. **Teori Dua Faktor dari Herzberg** juga mendukung pendekatan ini. Herzberg mengemukakan bahwa faktor-faktor motivasional seperti pengakuan atas prestasi

dan tanggung jawab yang lebih besar dapat meningkatkan kepuasan kerja. Salah satu cara untuk memberikan pengakuan ini adalah melalui sistem penggajian berbasis kinerja, di mana prestasi karyawan dihargai secara langsung.

Dalam konteks UMKM di Bojongsari, pemberian kompensasi berbasis kinerja dapat menjadi solusi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan. Dengan mengaitkan besarnya gaji dengan kontribusi dan kinerja, karyawan akan lebih terdorong untuk mencapai target yang telah ditetapkan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dengan menerapkan gaji berbasis kinerja, UMKM di Bojongsari, Depok, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif bagi karyawan. Penerapan strategi ini tidak hanya meningkatkan loyalitas karyawan, tetapi juga membantu UMKM mencapai kestabilan operasional jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi secara langsung, wawancara, literatur dan dokumentasi. Metode kualitatif adalah pendekatan penelitian yang berfokus pada pengumpulan, analisis, dan interpretasi data yang bersifat non-numerik, seperti teks, wawancara, observasi, atau dokumen. Menurut Sugiyono (2018) metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti adalah instrumen kunci. Data yang dikumpulkan bersifat deskriptif, dan analisisnya lebih menekankan pada proses daripada hasil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Bojongsari, Depok, mengalami tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Banyak karyawan yang

cenderung berpindah kerja karena kurangnya insentif dan ketidakpuasan terhadap sistem penggajian yang ada. Sistem gaji yang berbasis standar tanpa memperhatikan kinerja karyawan menyebabkan kurangnya motivasi untuk meningkatkan produktivitas. Akibatnya, UMKM menghadapi masalah dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja usaha secara keseluruhan.

Strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang lebih efektif, salah satunya melalui penerapan sistem **gaji berbasis kinerja** (performance-based pay). Sistem ini memberikan insentif tambahan kepada karyawan berdasarkan pencapaian target atau performa kerja mereka, sehingga menciptakan motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang lebih kuat. Pemberian kompensasi berbasis kinerja juga sejalan dengan teori motivasi Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor motivator (seperti pengakuan dan penghargaan atas kinerja) dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas. Menurut teori **Expectancy (Vroom, 1964)**, karyawan akan lebih termotivasi jika mereka merasa bahwa usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan penghargaan yang diharapkan. Dengan adanya gaji berbasis kinerja, karyawan akan melihat hubungan yang jelas antara usaha dan hasil yang mereka terima, sehingga meningkatkan loyalitas dan dedikasi mereka terhadap perusahaan

Penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang menekankan pada sistem gaji berbasis kinerja merupakan solusi yang diusulkan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Dalam sistem ini, karyawan akan menerima kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan kinerja mereka. Pendekatan ini bertujuan untuk:

1. Meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.
2. Menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan adil.

3. Mendorong karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi kerja.

Pemberian kompensasi berbasis kinerja akan dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Penilaian kinerja yang objektif melalui indikator yang jelas dan terukur.
- Pengembangan program pelatihan dan peningkatan kapasitas karyawan untuk mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik.
- Penggunaan teknologi untuk memantau dan mengukur kinerja secara transparan.
- Penyusunan skema insentif yang adil dan seimbang berdasarkan hasil evaluasi kinerja.

Dengan implementasi strategi ini, UMKM di Bojongsari Depok diharapkan dapat mencapai beberapa target luaran berikut:

1. Peningkatan Loyalitas Karyawan: Sistem gaji berbasis kinerja akan membuat karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka, sehingga memperkuat komitmen dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.
2. Peningkatan Produktivitas: Karyawan yang termotivasi untuk bekerja lebih baik akan meningkatkan efisiensi dan output usaha, yang berdampak positif pada pertumbuhan UMKM.
3. Pengurangan Tingkat Turnover Karyawan: Dengan sistem penggajian yang lebih adil dan berbasis kinerja, diharapkan angka turnover karyawan akan menurun, sehingga UMKM tidak perlu sering mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut dan melatih karyawan baru.
4. Meningkatnya Kompetensi Karyawan: Penerapan pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai bagian dari sistem ini akan meningkatkan

keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga dapat mendukung inovasi dan pengembangan usaha dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari pengabdian kepada masyarakat terkait dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang tepat, termasuk pemberian kompensasi berbasis kinerja, merupakan solusi efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan di UMKM seperti Klinik Bisnis Ponsera di Bojongsari, Depok. Dalam konteks UMKM yang sering menghadapi keterbatasan sumber daya, implementasi kompensasi berbasis kinerja memberikan beberapa manfaat, antara lain:

1. Meningkatkan Loyalitas Karyawan:

Sistem kompensasi berbasis kinerja menciptakan rasa keadilan dan penghargaan terhadap kontribusi individu. Dengan melihat hubungan langsung antara hasil kerja dan penghargaan, karyawan cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan.

2. Meningkatkan Produktivitas:

Pemberian insentif berdasarkan pencapaian target mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berfokus pada hasil yang diinginkan. Hal ini berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas UMKM.

3. Mengurangi Turnover:

Loyalitas yang meningkat sebagai hasil dari sistem kompensasi yang adil membantu menekan angka pergantian karyawan, sehingga UMKM dapat menghemat biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

4. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kompetitif dan Inovatif:

Sistem ini mendorong persaingan sehat di antara karyawan, memotivasi mereka untuk terus berinovasi dan memberikan kontribusi terbaik.

Secara keseluruhan, strategi ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan UMKM. Klinik Bisnis Ponsera dapat menjadi contoh penerapan kebijakan ini dengan mengintegrasikan pendekatan berbasis kinerja ke dalam manajemen SDM mereka. Hal ini akan memberikan manfaat jangka panjang baik bagi karyawan maupun organisasi secara keseluruhan. Adapun rekomendasi untuk memastikan keberhasilan strategi ini, perlu adanya:

1. Penentuan indikator kinerja yang objektif dan terukur.
2. Transparansi dalam penilaian kinerja.
3. Pelatihan untuk manajer dan karyawan agar memahami sistem ini.
4. Evaluasi berkala untuk mengukur dampak dari kebijakan yang diterapkan.

Dengan langkah-langkah tersebut, Klinik Bisnis Ponsera dapat memperkuat daya saing dan keberlanjutan bisnisnya di wilayah Bojongsari, Depok.

REFERENSI

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education
- Latifah, F. N., Maika, M. R., & Ariyanti, N. (2019). PKM Geo UMKM Desa Kenongo. *Jurnal Pemberdayaan: Publikasi Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(3), 259-266
- Hilman, C., Mon, M. D., Sidjabat, S., Simarmata, N., Rais, R., & Nugroho, J. W. (2022). Perencanaan Dan Pengembangan SDM. *Global Eksekutif Teknologi*.
- Sugiyono. (2018). "Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D." Bandung: Alfabeta.

Sularmi L, 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta), *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*.

Sutadji, H. (2010). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Deepublish.

Rusilowati, U. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia Meraih Kesuksesan Melalui Sdm Yang Unggul. PT Dewangga Energi Internasional.