

OPTIMALISASI SISTEM INSENTIF, ABSENSI DIGITAL DAN EVALUASI REWARD UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS MANAJEMEN SDM DI PT. ARAVINDA JAYA MANDIRI

I Dewa Made Arik Permana Putra^{1,*}, Ni Luh Ayu Cita Lestari²

^{1,2}Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, 80233, Indonesia

*Email: dewaarik@unmas.ac.id

ABSTRAK

PT. Aravinda Jaya Mandiri menghadapi tantangan dalam pengelolaan sistem insentif, absensi, dan evaluasi reward yang berdampak pada kinerja keseluruhan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi optimalisasi sistem insentif, penerapan absensi digital, dan evaluasi reward untuk meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis kondisi sistem insentif saat ini, evaluasi proses absensi, serta survei kepuasan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem insentif yang lebih terstruktur dan transparan berhasil meningkatkan motivasi karyawan, di mana mereka dapat mencapai target kerja dengan lebih baik. Selain itu, penggunaan absensi digital terbukti meningkatkan akurasi data kehadiran dan efisiensi dalam pengelolaan waktu kerja. Dengan demikian, strategi yang diterapkan di PT. Aravinda Jaya Mandiri tidak hanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas, tetapi juga memperkuat posisi perusahaan dalam persaingan industri.

Kata Kunci: Sistem Insentif, Absensi Digital, Evaluasi Reward, Manajemen SDM, Motivasi Karyawan.

ANALISIS SITUASI

PT. Aravinda Jaya Mandiri, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi alat fitness, menghadapi sejumlah tantangan yang signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan operasional. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu mengevaluasi dan mengoptimalkan sistem insentif, absensi digital, dan evaluasi reward untuk meningkatkan efektivitas manajemen SDM.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah kurangnya motivasi karyawan yang disebabkan oleh sistem insentif yang tidak terstruktur. Hasil wawancara dengan karyawan menunjukkan bahwa mereka merasa kurang dihargai atas kontribusi yang diberikan, yang berdampak pada rendahnya semangat kerja dan produktivitas. Menurut Kurniawan (2021), insentif yang jelas dan adil dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang ulang sistem insentif agar lebih menarik dan sesuai dengan pencapaian karyawan.

Selain itu, sistem absensi yang masih dilakukan secara manual menjadi masalah lain yang dihadapi perusahaan. Proses ini tidak hanya memakan waktu, tetapi juga berisiko menyebabkan ketidakakuratan data kehadiran. Mayliana & Atmojo (2019) menyatakan bahwa penerapan sistem absensi digital dapat meningkatkan

efisiensi administrasi dan akurasi data. Dengan beralih ke sistem absensi digital, PT. Aravinda Jaya Mandiri dapat mempermudah pemantauan kehadiran karyawan dan meningkatkan disiplin kerja.

Evaluasi reward yang tidak teratur juga menjadi tantangan yang perlu diatasi. Karyawan merasa bahwa penghargaan yang diberikan tidak mencerminkan kontribusi mereka, sehingga menurunkan kepuasan kerja. Simamora (2020) menekankan bahwa evaluasi reward yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan retensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap sistem reward yang ada dan menyesuaikannya dengan kebutuhan serta aspirasi karyawan.

Secara keseluruhan, PT. Aravinda Jaya Mandiri perlu menerapkan pendekatan yang lebih strategis dalam pengelolaan sistem insentif, absensi, dan evaluasi penghargaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, PT. Aravinda Jaya Mandiri menghadapi beberapa tantangan dalam pengelolaan sistem insentif, absensi, dan evaluasi reward. Tantangan tersebut meliputi kurangnya motivasi karyawan yang disebabkan oleh sistem insentif yang tidak terstruktur, sehingga berdampak pada rendahnya semangat kerja dan produktivitas. Selain itu, proses absensi yang masih dilakukan secara manual berisiko menyebabkan ketidakakuratan data kehadiran, yang dapat mengganggu manajemen kinerja. Dalam sistem reward juga membuat karyawan merasa kurang dihargai atas kontribusi mereka, yang berpotensi menurunkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, perlu adanya evaluasi dan perbaikan dalam pengelolaan sistem insentif, penerapan absensi digital, dan evaluasi reward untuk meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia di PT. Aravinda Jaya Mandiri.

SOLUSI YANG DIBERIKAN

Berdasarkan perumusan masalah di atas, solusi yang dapat diterapkan di PT. Aravinda Jaya Mandiri adalah sebagai berikut:

1. Merancang sistem insentif yang terstruktur dan berdasarkan kinerja agar karyawan merasa lebih termotivasi dan dihargai atas kontribusi mereka.
2. Menerapkan teknologi untuk sistem absensi, seperti mesin absensi (*fingerprint*), untuk meningkatkan akurasi data kehadiran dan mempermudah pengelolaan absensi, sehingga manajemen kinerja dapat berjalan lebih baik.
3. Melakukan evaluasi berkala terhadap sistem reward yang ada untuk memastikan bahwa penghargaan yang diberikan sesuai dengan kontribusi karyawan.

METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan dalam program ini meliputi:

1. Pelatihan: Dilaksanakan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan terkait sistem insentif berbasis kinerja, penggunaan mesin absensi digital (*fingerprint*),

serta pentingnya evaluasi sistem reward. Pelatihan dilakukan melalui sesi presentasi, praktik langsung, dan diskusi interaktif. Diharapkan melalui pelatihan ini, karyawan mampu mengoperasikan sistem yang diterapkan dan memahami manfaatnya terhadap kinerja serta produktivitas mereka.

2. Pendampingan: Dilakukan secara langsung kepada staff terkait untuk memastikan implementasi program berjalan sesuai rencana. Kegiatan ini mencakup bimbingan teknis dalam penggunaan perangkat absensi, pengelolaan data kehadiran, serta proses evaluasi kinerja berbasis pencapaian. Pendampingan ini diterapkan selama masa pengabdian kepada masyarakat berlangsung.
3. Pemberdayaan Masyarakat: Sebagai bagian dari komunitas perusahaan, karyawan diberdayakan melalui pelibatan aktif dalam setiap tahapan program. Karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide, aspirasi, serta umpan balik terhadap sistem insentif dan reward yang diterapkan. Pemberdayaan ini bertujuan untuk meningkatkan rasa memiliki, memperkuat motivasi kerja, dan membangun budaya kerja yang partisipatif serta berkelanjutan.

HASIL PENGABDIAN DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil dan pembahasan dari program kerja ini yaitu:

1. Hasil optimalisasi sistem insentif penjualan spare part, program ini membantu meningkatkan performa penjualan dengan menyusun sistem insentif yang lebih terstruktur dan menarik. Karyawan menjadi lebih terdorong untuk mencapai target karena adanya penghargaan yang jelas dan terukur berdasarkan hasil penjualan.
2. Hasil implementasi sistem absensi digital, menunjukkan peningkatan dalam ketertiban dan efisiensi pencatatan kehadiran karyawan. Sistem ini membantu manajemen dalam memonitor jam kerja secara real-time dan meminimalisir kecurangan atau kelalaian pencatatan manual.
3. Hasil evaluasi perbaikan sistem reward, program ini berhasil mengidentifikasi kekurangan pada sistem penghargaan yang lama. Melalui data kinerja, sistem reward diperbarui menjadi lebih transparan, adil, dan berbasis pencapaian. Hal ini berdampak positif terhadap motivasi kerja karyawan.



Gambar 1. Menyusun pengajuan sistem insentif dan pengajuan absensi digital.



Gambar 2. Pengajuan sistem insentif dan pengajuan anggaran untuk absensi digital.



Gambar 3. Mengumpulkan karyawan dan melakukan evaluasi sistem reward

SIMPULAN DAN SARAN

Program strategi manajemen sumber daya manusia dan optimalisasi sistem insentif di PT. Aravinda Jaya Mandiri telah berhasil meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan penerapan sistem insentif yang lebih terstruktur, karyawan merasa lebih termotivasi dan dihargai atas kontribusi mereka, yang berdampak positif pada produktivitas dan semangat kerja. Selain itu, penerapan sistem absensi digital telah meningkatkan akurasi data kehadiran dan efisiensi pengelolaan absensi, sementara evaluasi sistem reward yang lebih teratur telah menciptakan penghargaan yang lebih adil dan transparan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan insentif, absensi, dan reward yang efektif merupakan faktor utama untuk mencapai efisiensi operasional dan memperkuat daya saing perusahaan dalam industri.

Penulis menyarankan agar PT. Aravinda Jaya Mandiri terus melakukan inovasi dan perbaikan dalam strategi manajemen sumber daya manusia, termasuk sistem insentif, absensi, dan evaluasi reward, agar tetap sesuai dengan perubahan pasar dan kebutuhan perusahaan yang dinamis. Penting untuk melakukan penilaian secara berkala terhadap sistem yang diterapkan untuk memastikan bahwa semua aspek manajemen SDM berfungsi dengan optimal. Selain itu, perusahaan disarankan untuk melaksanakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang

berkelanjutan, sehingga karyawan dapat terus meningkatkan kemampuan mereka. Membangun budaya kerja yang kolaboratif dan komunikasi yang efektif di antara karyawan juga sangat penting, melalui inisiatif seperti program pendampingan atau pembentukan tim kerja, agar pengetahuan dan keterampilan dapat ditransfer dengan lebih baik. Dengan langkah-langkah ini, PT. Aravinda Jaya Mandiri dapat terus meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perkembangan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kurniawan, S., Rizal, Y., & Nurdin. (2021). Pengaruh Insentif Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Edukasi Ekobis*, 468-476.
- Mayliana, & Atmojo, S. E. (2019). Implementasi Sistem Absensi Digital untuk Meningkatkan Efisiensi Administrasi. *Jurnal Teknologi Informasi Komunikasi*, 102-110.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.