

PENYUSUNAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KARYAWAN PADA TOKO LOCOST PROJECT DENPASAR

Made Surya Prayoga^{1,*}, Ni Wayan Bintang Nitiasih²

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

*Email: prayogamade@unmas.ac.id

ABSTRAK

Motivasi kerja karyawan terbentuk adanya *reward* dan *punishment* dalam sebuah perusahaan. Pengertian dari motivasi sendiri ialah adanya sebuah dorongan untuk melakukan sesuatu pada perilaku seseorang. Motivasi memiliki implikasi penting bagi manajemen untuk mencapai tujuan strategik organisasi melalui tingkat kinerja karyawan. Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat angkatan 2020 yang telah penulis laksanakan di Toko Locost Project Denpasar dengan bidang kegiatan bertemakan “Penyusunan *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Karyawan Di Toko Locost Project Denpasar”. Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian telah berjalan dengan baik dan lancar. Dari hasil laporan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan bahwa adanya *reward* dan *punishment* terhadap karyawan itu sangat penting untuk menciptakan semangat dan disiplin kerja. Di perusahaan mampu mewujudkan untuk meningkatkan semangat kerja dan disiplin kerja dengan menyusun adanya *reward* dan *punishment* untuk karyawan.

Kata Kunci: *Reward* dan *Punishment*.

ANALISIS SITUASI

Dimasa era bisnis yang sangat ketat saat ini seta munculnya berbagai inovasi dalam dunia perekonomian menjadi perusahaan berlomba-lomba untuk menciptakan inovasi dan bersaing untuk tetap bertahan pada era globalisasi ini. Perkembangan bisnis dalam perekonomian yang ketat serta adanya perusahaan satu sama lain bersaing untuk tetap bertahan dalam perekonomian saat ini (SI, 2020). Untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan target perusahaan yang optimal dalam persaingan perusahaan dibutuhkan peranan SDM yang digunakan untuk menggerakkan sumber daya lainnya gun mencapai target di perusahaan (Soehardi, 2021).

Motivasi kerja karyawan terbentuk adanya *reward* dan *punishment* dalam sebuah perusahaan. Pengertian dari motivasi sendiri ialah adanya sebuah dorongan untuk melakukan sesuatu pada perilaku seseorang. Motivasi memiliki implikasi penting bagi manajemen untuk mencapai tujuan strategik organisasi melalui tingkat kinerja karyawan.

Tetapi, tidak selalu berjalan sesuai harapan pada perusahaan yang menerapkan *reward* dan *punishment*. *Reward* merupakan termasuk bentuk motivasi bagi karyawan sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas perilaku yang sesuai hingga

mencapai target yang ditentukan dalam sebuah perusahaan. Bukan hanya *reward* yang dapat memotivasi kerja karyawan.

Pemberian *reward* pada sebuah perusahaan haruslah bersikap adil, dalam arti bahwa pemberian *reward* harus diberikan kepada karyawan dengan beberapa alasan yang berkaitan dengan kualitas dan prestasi yang dicapai oleh karyawan (Fitriani dkk, 2020). Berdasarkan hal tersebut, *reward* diberikan dalam bentuk sebuah penghargaan yang dapat meningkatkan kinerja atau memberikan motivasi kepada karyawan agar mencapai tujuan dan mencapai target perusahaan yang telah ditentukan (Pradnyani dkk, 2020). Begitu pula dengan *punishment*, *punishment* diberikan kepada karyawan bukan semata-mata karena atasan tidak suka atau suka terhadap karyawannya.

Locost Project, merupakan jenis usaha yang bergerak pada bidang bisnis fashion, selama ini Locost Project belum adanya penyusunan *reward* dan *punishment* untuk karyawan sehingga kurangnya semangat karyawan untuk bekerja. Untuk mendorong semangat karyawan bekerja maka akan dibuatkan susunan *reward* dan *punishment* sesuai dengan kesepakatan dengan owner.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan observasi yang dilakukan tim pelaksana kepada pihak terkait pada Locost Project ditemukan masalah yaitu kurangnya penyusunan *reward* dan *punishment* untuk karyawan.

SOLUSI YANG DIBERIKAN

Berdasarkan permasalahan yang di hadapi perusahaan Locost Project mengenai *reward* dan *punishment* untuk karyawan, tim pelaksana memberikan solusi dalam bentuk program kerja yaitu penyusunan *reward* dan *punishment* dengan cara melakukan rapat dengan owner.

METODE PELAKSANAAN

Metode yang digunakan dalam program kerja ini adalah sebagai berikut:

1. Sosialisasi

Pada tahap awal pelaksanaan diawali dengan program kerja yaitu meningkatkan semangat kerja karyawan. Di dalam tahap ini tim pelaksana memberikan pemahaman kepada seluruh karyawan bagaimana cara meningkatkan semangat kerja pada perusahaan melalui sosialisasi seluruh karyawan. Dengan adanya pelatihan ini diharapkan karyawan dapat mewujudkan tujuan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja.

2. Evaluasi

Dalam tahap ini tim pelaksana mengadakan evaluasi untuk mengetahui bagaimana perkembangan perusahaan dan dimana letak kekurangan dalam penyusunan *reward* dan *punishment* terhadap karyawan. Dengan demikian, perusahaan akan menemukan

solusi yang solutif yang sekiranya sesuai dengan apa permasalahan yang dihadapi, dan bagaimana langkah-langkah selanjutnya untuk mengatasinya.

HASIL PENGABDIAN DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan program kerja Penyusunan *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Karyawan Di Toko Locost Project Denpasar, telah berhasil dilaksanakan melalui kegiatan observasi dan edukasi yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kegiatan program kerja ini didukung bersama dengan seluruh karyawan yang terdaftar di perusahaan yakni sebanyak sembilan orang.
2. Partisipasi karyawan dalam Penyusunan *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Karyawan Di Toko Locost Project Denpasar sangat tinggi, terbukti dari ikut berpartisipasi dalam menjalankan rapat, semangat saat penyampaian informasi dalam hasil rapat.
3. Bentuk partisipasi lainnya yang dilakukan oleh karyawan adalah membantu dalam menjaga lingkungan toko agar tetap bersih.
4. Kemudian, antusias karyawan sangat baik dengan pembuatan program kerja ini, karena berdasarkan wawancara yang tim pengabdian lakukan dengan masing-masing karyawan, mereka sangat menikmati suasana kerja dengan menyusun reward dan punishment.
5. Memfasilitasi tempat pembuangan sampah, dan sapu untuk menjaga kebersihan lingkungan toko.



Gambar 1. Mengadakan rapat dan membahas reward dan punishment untuk karyawan.



Gambar 2. Penyediaan tempat sampah dan sapu sekaligus membersihkan toko.

SIMPULAN DAN SARAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat angkatan 2020 yang telah penulis laksanakan di Toko Locost Project Denpasar dengan bidang kegiatan bertemakan “Penyusunan *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Karyawan Di Toko Locost Project Denpasar”. Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian telah berjalan dengan dengan baik dan lancar.

Dari hasil laporan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan bahwa adanya *reward* dan *punishment* terhadap karyawan itu sangat penting untuk menciptakan semangat dan disiplin kerja. Di perusahaan mampu mewujudkan untuk meningkatkan semangat kerja dan disiplin kerja dengan menyusun adanya *reward* dan *punishment* untuk karyawan.

Kemampuan karyawan dalam peningkatan semangat dan disiplin kerja perlu ditingkatkan lagi dengan memberikan reward dan punishment kepada seluruh karyawan karena mulai dari semangat dan disiplin kerja akan membuat kerberhasilan usaha sehingga peningkatan kinerja lebih baik lagi di toko locost project.

DAFTAR PUSTAKA

- LPPM. (2022). *Buku Panduan Pengabdian Kepada Masyarakat Peduli Universitas Mahasaraswati*. Pengabdian Masyarakat dan Pengelolaan Pengabdian Masyarakat.
- Pradnyani dkk (2020). "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan." *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2.1 (2020): 21-30.
- Fitriani, dkk (2020). Reward dan Punishment Atas Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik*, 21(1), 121-130.
- Astuti dkk (2019). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan* (No. tp8qa). Center for Open Science.
- Tangkuman, dkk (2020). Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).