

PENINGKATAN KAPABILITAS KARYAWAN UMKM MELALUI SISTEM REWARD DAN MOTIVASI: (Studi Kasus Pada Kedai Kopi Kopte X Remas Rames Cibitung)

Rismawati¹, Ernik Yulistriany², Farah Rahayu³, Tutiek Indriani⁴, Akhla Nurus Sa'adah⁵
risma@pelitabangsa.ac.id¹, ern.ikyulistriany@gmail.com², faraah.024@gmail.com³,
indrianit126@gmail.com⁴, akhlanurus@gmail.com⁵
Universitas Pelita Bangsa

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan untuk membantu UMKM Kopte x Remas Rames Vasanta Cibitung dalam meningkatkan kapabilitas karyawannya melalui penerapan sistem reward dan motivasi kerja. UMKM ini menghadapi permasalahan berupa rendahnya semangat kerja dan kurangnya apresiasi terhadap kinerja karyawan, yang berdampak pada produktivitas usaha. Melalui pendekatan sederhana berupa observasi langsung dan wawancara dengan pemilik serta karyawan, ditemukan bahwa belum terdapat sistem penghargaan maupun metode motivasi yang terstruktur. Setelah dilakukan pendampingan, hasil menunjukkan adanya peningkatan semangat kerja dan partisipasi aktif dari karyawan. Kesimpulannya, pemberian reward dan motivasi dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kapabilitas sumber daya manusia pada UMKM.

Kata Kunci: UMKM, Sistem Reward, Motivasi, Kapabilitas Karyawan, Pengabdian Masyarakat.

ABSTRACT

This community service activity is carried out to help Koptex x Remas Rames Vasanta Cibitung Small and Medium Enterprise (SMEs) in improving their employees' abilities through the implementation of a reward system and work motivation. This SMEs face problems in the form of low work spirit and lack of appreciation for employee performance which has an impact on business productivity. Through a simple approach in the form of direct observation and interviews with owners and employees, it was found that there was no reward system or structured motivational method. After assistance was carried out, the results showed increased work spirit and active participation from employees. In conclusion, the provision of rewards and motivation can be an effective strategy to increase the capabilities of human resources to SMEs.

Keywords: SMEs, Reward System, Motivation, Employee Capabilities, Community Service.

PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu prioritas pengembangan di setiap Negara. Hal ini disebabkan oleh besarnya sumbangsih UMKM terhadap negara, khususnya dalam bidang ekonomi dan sosial. Selain meningkatkan pertumbuhan ekonomi Negara, UMKM sangat berperan dalam penyerapan tenaga kerja sektor informal dan pemerataan pendapatan masyarakat, khususnya di daerah. Oleh karena itu, berbagai kebijakan dan program pendukung telah dirumuskan dan diimplementasikan oleh pemerintah pusat dan daerah untuk mendukung pemberdayaan UMKM dan pertumbuhan UMKM yang berkelanjutan.

Kebijakan dan program pendukung tersebut bertujuan untuk melindungi dan mengembangkan UMKM melalui penciptaan iklim usaha yang kondusif. Peran UMKM bukan hanya dirasakan oleh negara berkembang saja. Negara-negara maju pun mengalami pertumbuhan ekonomi yang signifikan oleh karena adanya pertumbuhan UMKM. Sebagai contoh, negara-negara maju di Eropa memiliki proporsi UMKM di atas 90% (Johnson, 2007). Beberapa Negara di Asia Pasifik juga mengalami hal yang sama dengan Negara-negara di Eropa. Sebagai contoh, Negara Taiwan dan Korea juga merasakan pertumbuhan ekonomi yang signifikan oleh karena pertumbuhan UMKM

negara mereka. Bahkan Jepang telah mengeluarkan kebijakan untuk terus meningkatkan inovasi UMKM. (Gunawan, 2014) UMKM memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi nasional, termasuk dalam penyediaan lapangan kerja. Namun, di sisi lain, UMKM juga kerap menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam membangun semangat kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan. Salah satu penyebabnya adalah belum diterapkannya sistem manajemen SDM yang baik, termasuk tidak adanya sistem penghargaan (reward) maupun motivasi yang jelas kepada karyawan. Padahal, penghargaan terhadap kerja keras karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas dan produktivitas. Oleh karena itu, kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini dilaksanakan sebagai upaya untuk memberikan solusi terhadap permasalahan tersebut melalui pendekatan sederhana namun efektif.

Sistem reward merupakan pemberian penghargaan baik berupa insentif finansial maupun non-finansial kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja dan kontribusi mereka. Reward yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan motivasi karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas. Di sisi lain, motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kombinasi antara sistem reward dan motivasi diyakini mampu meningkatkan kapabilitas karyawan secara berkelanjutan. Dalam konteks UMKM, penerapan sistem reward dan motivasi memiliki tantangan tersendiri karena keterbatasan sumber daya dan struktur organisasi yang relatif sederhana. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa UMKM yang berhasil menerapkan sistem reward yang sesuai dengan karakteristik usaha dan karyawan mampu meningkatkan kinerja dan daya saingnya. Motivasi yang tinggi juga mendorong karyawan untuk terus belajar dan berinovasi, sehingga UMKM dapat beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi.

Prasetya dan Kato (2011) mengemukakan kinerja adalah hasil yang dicapai dari setiap kegiatan yang dilakukan dengan kemampuan karyawan yang bekerja di situasi apapun. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah reward. Robbins (2009) menyatakan bahwa salah satu cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan reward. Menurutnya reward adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerjanya. Untuk mengantisipasi berbagai hambatan yang dialami oleh pihak manajemen tersebut, diperlukan adanya pemberian reward serta motivasi kerja yang mendukung bagi karyawan. Reward dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting, sebab dengan adanya reward dan motivasi kerja yang mendukunglah yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kapabilitas yang didukung oleh sistem reward dan motivasi. Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan bisnis UMKM dapat meningkatkan keterampilan teknis maupun non-teknis, seperti pemasaran digital, produksi, dan kepemimpinan. Reward yang diberikan setelah pelatihan dapat memperkuat motivasi karyawan untuk menerapkan pengetahuan baru dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga terjadi peningkatan kinerja yang nyata.

Motivasi karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti reward, tetapi juga oleh faktor intrinsik seperti rasa penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, UMKM perlu membangun budaya organisasi yang mendukung keterlibatan dan pengembangan karyawan. Sistem komunikasi yang terbuka dan penghargaan non-materiil seperti pengakuan prestasi

juga penting untuk menjaga semangat kerja dan loyalitas karyawan.

Kedai Kopte x Remas Rames merupakan salah satu gerai franchise dari Kopte.id yang berlokasi di kawasan Ruko Vasanta, Cibitung, Bekasi. Usaha ini bergerak di bidang kuliner dengan menjual minuman khas seperti teh tarik, kopi tarik, dan susu gula aren, serta makanan ringan seperti roti bakar, dimsum, dan menu nasi remas. Gerai ini menargetkan pasar anak muda dan para pekerja sekitar kawasan industri. Meskipun memiliki potensi pasar yang besar dan konsep usaha yang menarik, usaha ini menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam menjaga semangat kerja dan produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan belum adanya sistem penghargaan yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan proses yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data deskriptif berupa kata-kata, pernyataan, dan perilaku manusia yang dapat diamati. Data yang dihasilkan dalam penelitian kualitatif umumnya berbentuk kata-kata dan kalimat yang panjang, serta bertujuan untuk menyusun atau mengembangkan pemahaman dan mengembangkan kenyataan sosial dari berbagai aspek.

Data didapat dari kegiatan observasi dan wawancara yang dilakukan anggota kelompok kepada narasumber. Observasi dilakukan secara langsung di lokasi usaha untuk melihat bagaimana sistem kerja berjalan sehari-hari dan bagaimana karyawan menjalankan tugasnya. Dari observasi tersebut ditemukan bahwa karyawan menjalankan pekerjaan secara rutin, namun kurang bersemangat dan tidak menunjukkan inisiatif yang tinggi.

Selanjutnya, dilakukan wawancara dengan pemilik usaha dan para karyawan. Wawancara ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai persepsi mereka terhadap sistem kerja yang ada, kendala yang dihadapi, serta harapan terhadap perbaikan sistem kerja. Dari wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa karyawan merasa kurang dihargai atas kerja keras mereka dan membutuhkan bentuk penghargaan sebagai motivasi tambahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Kegiatan

Ulrich (1998) menjelaskan bahwa kapabilitas karyawan adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh individu untuk melakukan pekerjaan secara optimal dan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Tambunan (2006) mengungkapkan jika kapabilitas dalam UMKM harus dilihat sebagai kemampuan internal usaha kecil untuk berkembang yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, yaitu karyawan yang kompeten dan mau belajar. Gary Dessler (2015) mengungkapkan bahwa sistem reward adalah mekanisme formal yang digunakan oleh organisasi untuk memberi imbalan kepada karyawan atas kontribusi mereka, baik bentuk finansial maupun non-finansial. Dalam konteks UMKM, sistem reward adalah serangkaian bentuk penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka terhadap kelangsungan dan perkembangan usaha yang disesuaikan dengan kemampuan usaha dan nilai-nilai kebersamaan yang khas dalam skala kecil.

Peningkatan kapabilitas karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan dan daya saing Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM).

Dalam konteks UMKM, keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten sering menjadi kendala utama dalam pengembangan usaha. Oleh karena itu, penerapan sistem reward dan motivasi menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kapabilitas karyawan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan keberlanjutan UMKM.

Sistem reward yang meliputi insentif finansial maupun non-finansial berperan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa pemberian reward yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Motivasi yang meningkat ini mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga kapabilitas individu dan tim dapat tumbuh secara berkelanjutan. Reward juga berfungsi sebagai alat retensi yang mencegah tingginya tingkat turnover karyawan di UMKM.

Selain reward, motivasi intrinsik yang dibangun melalui komunikasi efektif, kesempatan pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang suportif juga berperan penting dalam peningkatan kapabilitas karyawan. Motivasi yang kuat membuat karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan berinovasi. Penelitian pada beberapa UMKM menunjukkan bahwa kombinasi antara sistem reward dan motivasi intrinsik menghasilkan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kapabilitas karyawan. Menurut Stephen P. Robbins (2001), motivasi adalah kesediaan untuk mengerahkan tingkat usaha yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. McClelland (1961) mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan yang muncul dari diri individu, yang terdiri dari tiga kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan pencapaian (achievement), afiliasi (affiliation), dan kekuasaan (power). Lalu dalam konteks UMKM, motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang mendorong pemilik dan karyawan untuk bekerja secara optimal, bertahan, dan berkembang dalam keterbatasan sumber daya, serta dalam lingkungan kerja yang seringkali tidak terstruktur secara formal. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, ditemukan bahwa karyawan di Kedai Kopi Kopte x Remas Rames Vasanta Cibitung bekerja secara rutin namun menunjukkan semangat kerja yang rendah. Hal ini dipengaruhi oleh ketiadaan sistem penghargaan atau bentuk motivasi yang jelas dari pihak manajemen. Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan hanya sebatas menggugurkan kewajiban tanpa adanya penghargaan atas kontribusi mereka. Dari hasil wawancara terungkap bahwa sebagian besar karyawan merasa akan lebih termotivasi apabila diberikan bentuk penghargaan, baik berupa pujian, bonus harian, maupun pengakuan atas pencapaian kerja mereka. Mereka menyampaikan bahwa apresiasi sekecil apa pun bisa menjadi pemicu semangat dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sebagai tindak lanjut dari temuan tersebut, tim pengabdian memberikan pendampingan kepada pemilik usaha mengenai pentingnya sistem reward dan motivasi. Pendampingan ini menghasilkan implementasi sistem penghargaan sederhana yang dimulai dengan pemberian bonus harian atau mingguan bagi karyawan yang menunjukkan performa baik, serta pemberian pujian secara langsung atas kinerja positif mereka.

Berikut data yang diperoleh dari observasi dan wawancara yang dilakukan.

a. Jumlah Peserta

Kegiatan PKM ini diikuti oleh 15 karyawan dari Kedai Kopi Kopte X Remas Rames Cibitung, yang terdiri dari staf barista, kasir, pelayan, dan bagian dapur.

b. Keterampilan yang Diperoleh

Melalui pelatihan dan sesi pendampingan yang dilakukan selama kegiatan, peserta

memperoleh peningkatan dalam beberapa aspek kapabilitas karyawan, yaitu:

1) Keterampilan Komunikasi Pelayanan Pelanggan

peserta dilatih untuk memberikan pelayanan yang ramah dan responsif kepada pelanggan, termasuk teknik menghadapi keluhan pelanggan secara profesional.

2) Manajemen Waktu dan Tugas

Karyawan mendapatkan pelatihan dalam mengatur waktu kerja secara efisien, terutama saat jam sibuk, serta cara menyusun prioritas kerja harian.

3) Peningkatan Motivasi dan Rasa Tanggung Jawab

Melalui sesi motivasi dan reward simulatif (misalnya sistem poin dan pengakuan simbolik), peserta menunjukkan peningkatan semangat kerja dan rasa kepemilikan terhadap tugasnya.

4) Keterampilan Dasar Kepemimpinan dan Kolaborasi

Beberapa peserta ditunjuk sebagai koordinator shift untuk mendorong partisipasi aktif dan tanggung jawab kolektif.

c. Feedback dari Peserta

Berdasarkan hasil kuesioner evaluasi dan diskusi kelompok terfokus (FGD), umpan balik dari peserta menunjukkan respons yang sangat positif:

- 1) 50% peserta menyatakan kegiatan ini membantu mereka memahami pentingnya reward sebagai bentuk apresiasi, bukan hanya gaji.
- 2) 30% merasa lebih termotivasi dalam bekerja dan berinisiatif mengambil peran lebih aktif setelah mendapatkan pelatihan.
- 3) 20% menyebutkan bahwa mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan oleh pemilik usaha, terutama dengan adanya sistem pengakuan non-finansial seperti pujian terbuka dan pelibatan dalam pengambilan keputusan sederhana.

Setelah sistem ini diterapkan, perubahan positif mulai terlihat. Karyawan menjadi lebih antusias dalam menjalankan tugas, menunjukkan inisiatif yang lebih tinggi, serta lebih aktif dalam memberikan kontribusi terhadap operasional harian kedai. Penerapan reward sederhana ternyata mampu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan membangun hubungan kerja yang lebih harmonis antara pemilik dan karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem reward dan motivasi yang meskipun bersifat sederhana, mampu memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kapabilitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi menunjukkan kinerja yang lebih baik dan berkontribusi secara lebih maksimal terhadap perkembangan usaha. Temuan ini sejalan dengan teori Robbins (2009) bahwa motivasi karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian reward yang tepat.

Pembahasan

Kaitan Antara Sistem Reward dan Kapabilitas Karyawan temuan penelitian ini menunjukkan bahwa sistem reward memiliki peran penting dalam memengaruhi kapabilitas karyawan, terutama dalam lingkungan UMKM yang cenderung memiliki struktur organisasi sederhana dan sumber daya terbatas. Reward yang diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, berfungsi sebagai bentuk apresiasi atas kinerja dan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks ini, reward bukan hanya sebagai alat kompensasi, tetapi juga sebagai instrumen motivasi yang mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja mereka. Sejalan dengan pendapat Robbins (2013), motivasi yang berasal dari reward dapat mendorong individu untuk meningkatkan usahanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam UMKM, reward yang diberikan tidak selalu dalam bentuk gaji atau bonus yang besar, namun bisa berupa pengakuan, fleksibilitas kerja, kesempatan belajar

langsung dari pemilik usaha, atau kepercayaan untuk mengelola tugas tambahan. Bentuk reward semacam ini dapat menciptakan ikatan emosional dan rasa memiliki terhadap usaha, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan kapabilitas karyawan. Menurut Armstrong (2006), ketika karyawan merasa dihargai dan diakui atas kemampuannya, mereka cenderung menunjukkan peningkatan dalam performa kerja dan kesiapan untuk mengembangkan diri. Dengan demikian, sistem reward yang dirancang secara tepat dalam UMKM dapat menjadi pemicu berkembangnya kapabilitas secara bertahap dan berkelanjutan.

Hubungan antara sistem reward dan kapabilitas karyawan bersifat timbal balik. Reward yang diberikan atas pencapaian tertentu akan mendorong karyawan untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kemampuan mereka. Di sisi lain, kapabilitas yang terus berkembang akan memberikan nilai tambah bagi organisasi dan layak mendapatkan penghargaan lebih lanjut. Dalam siklus ini, reward menjadi penguat positif (*positive reinforcement*) yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik karyawan. Oleh karena itu, penting bagi pemilik UMKM untuk menerapkan sistem reward yang adaptif, adil, dan sesuai dengan karakteristik usaha mereka agar dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang ada.

Disamping itu kaitan motivasi terhadap kapabilitas karyawan juga penting, temuan di penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi pengembangan kapabilitas karyawan dalam suatu organisasi, termasuk dalam lingkup UMKM. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, baik yang bersifat intrinsik (dorongan dari dalam diri seperti rasa ingin berkembang, kepuasan kerja, atau pencapaian) maupun ekstrinsik (dorongan dari luar seperti gaji, penghargaan, atau promosi), mereka cenderung menunjukkan semangat belajar dan kesiapan untuk meningkatkan kompetensi. Hal ini sejalan dengan teori kebutuhan Maslow (1943), yang menjelaskan bahwa ketika kebutuhan dasar terpenuhi, individu terdorong untuk mencapai aktualisasi diri, yaitu mengembangkan potensi maksimal yang dimilikinya. Oleh karena itu, motivasi yang kuat menjadi dasar terbentuknya kapabilitas karyawan yang optimal.

Selain itu, motivasi juga mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam menyelesaikan tugas, mengambil inisiatif, serta terbuka terhadap pelatihan dan pengembangan diri. Dalam konteks UMKM, di mana peran karyawan sering kali mencakup berbagai fungsi kerja, motivasi yang tepat dapat menumbuhkan sikap fleksibel dan adaptif. McClelland (1961) menyatakan bahwa dorongan untuk berprestasi merupakan sumber penting dalam pengembangan kemampuan individu. Maka, ketika organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi misalnya melalui pengakuan atas kerja keras, pemberian tanggung jawab lebih, atau dukungan dalam pengembangan diri hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan kapabilitas karyawan secara berkelanjutan.

Analisis terhadap penerapan sistem reward pada Kedai Kopi Kopte X Remas Rames menunjukkan adanya potensi dampak yang signifikan terhadap karyawan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam jangka pendek, pemberian reward baik berupa insentif finansial maupun non-finansial mampu meningkatkan semangat dan antusiasme kerja karyawan. Rasa dihargai yang timbul dari sistem ini memicu energi positif dalam menjalankan tanggung jawab sehari-hari. Selain itu, karyawan juga menunjukkan peningkatan motivasi ekstrinsik secara cepat, seiring dengan adanya pengakuan atas kerja keras mereka, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins (2013) mengenai fungsi reward sebagai pendorong kinerja. Reward sederhana seperti pujian atau kepercayaan terhadap tanggung jawab baru mampu mengubah sikap kerja menjadi

lebih disiplin, kooperatif, dan bertanggung jawab. Karyawan pun menjadi lebih terlibat dalam operasional harian serta pengambilan keputusan kecil, yang menumbuhkan rasa memiliki terhadap usaha tempat mereka bekerja.

Sementara itu, dalam jangka panjang, sistem reward yang konsisten terbukti mendorong peningkatan kapabilitas secara bertahap. Karyawan terdorong untuk terus belajar dan memperluas keterampilan, baik secara individu maupun dalam kerja tim, sejalan dengan pandangan Armstrong (2006). Penghargaan yang diberikan secara emosional maupun profesional juga mempererat hubungan antara karyawan dan tempat kerja, menciptakan loyalitas yang kuat. Selain membangun loyalitas, sistem reward turut mendorong terciptanya budaya kerja yang positif dan mendukung, di mana semangat untuk berkembang dan saling memotivasi tumbuh secara alami di antara anggota tim. Seiring waktu, motivasi intrinsik karyawan juga berkembang, dipicu oleh bentuk penghargaan non-material seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri, yang mendorong mereka menjadi pribadi yang mandiri dan proaktif.

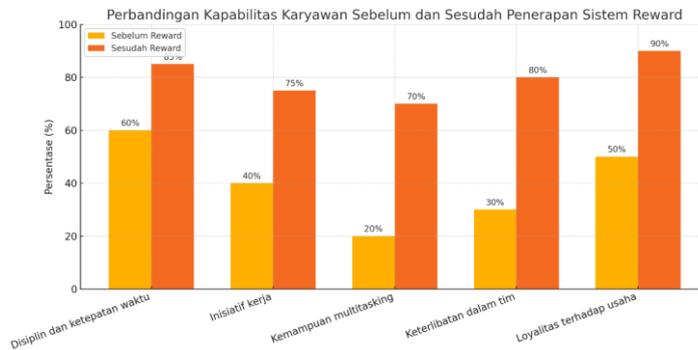
Tak kalah penting, sistem ini juga meningkatkan kemampuan adaptasi dan fleksibilitas peran dalam konteks UMKM, di mana karyawan seringkali diharuskan menjalankan berbagai fungsi sekaligus. Tanggung jawab tambahan yang disertai penghargaan membuat mereka mampu menjalani peran multifungsi dengan baik. Secara keseluruhan, penerapan reward dan motivasi terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kapabilitas karyawan. Dalam jangka pendek, terlihat dari perubahan perilaku yang positif, dan dalam jangka panjang, melalui terbentuknya motivasi intrinsik, loyalitas, serta peningkatan kompetensi yang berkelanjutan. Pendekatan ini sangat relevan untuk diterapkan pada UMKM yang memiliki keterbatasan sumber daya, namun memiliki fleksibilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berikut dampak jangka panjang dan pendek sistem reward terhadap kapabilitas karyawan.

a. Tabel Dampak Sistem Reward terhadap Kapabilitas Karyawan

ASPEK REWARD	BENTUK REWARD	DAMPAK JANGKA PENDEK	DAMPAK JANGKA PANJANG
Finansial	Insentif harian/bonus bulanan	Meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan	Menumbuhkan loyalitas dan semangat kerja jangka panjang
Non-finansial	Pujian/pengakuan dari atasan	Meningkatkan semangat dan sikap kerja positif	Membangun rasa percaya diri dan aktualisasi diri
Pengembangan Kapabilitas	Pelatihan informal oleh pemilik usaha	Karyawan lebih aktif dan tertarik belajar hal baru	Karyawan menguasai berbagai keterampilan (multitasking)
Kepercayaan	Pemberian tanggung jawab tambahan	Meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan	Memacu karyawan menjadi lebih mandiri dan proaktif
Fleksibilitas	Penyesuaian waktu kerja sesuai kebutuhan karyawan	Menumbuhkan kenyamanan dan keseimbangan kerja-hidup	Meningkatkan retensi karyawan dan produktivitas jangka panjang

b. Grafik Potensi Perubahan Kapabilitas Karyawan Sebelum dan Sesudah Penerapan Sistem Reward Setelah Penelitian dan Wawancara



Berdasarkan grafik yang menggambarkan potensi tingkat kapabilitas karyawan sebelum dan sesudah penerapan sistem reward di Kedai Kopi Kopte X Remas Rames Cibitung, dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan signifikan dalam seluruh indikator kapabilitas karyawan setelah sistem reward diterapkan:

1) Disiplin Kerja

Sebelum penerapan sistem reward, tingkat disiplin karyawan berada pada skor 65, yang mencerminkan adanya keterlambatan atau ketidakteraturan dalam menjalankan tugas. Setelah reward mulai diterapkan, terjadi peningkatan skor menjadi 85. Ini menunjukkan bahwa penghargaan seperti pengakuan atau insentif berhasil memotivasi karyawan untuk lebih tepat waktu dan bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka.

2) Inisiatif dan Proaktif

Pada indikator ini, peningkatan dari 60 menjadi 82 menandakan bahwa reward yang diberikan mendorong karyawan untuk lebih aktif menyumbangkan ide, menawarkan bantuan, dan mengambil langkah di luar tugas rutin mereka. Hal ini membuktikan bahwa reward bukan hanya meningkatkan performa, tetapi juga menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan.

3) Kemampuan Multitasking

Kemampuan untuk menangani berbagai tugas meningkat dari skor 58 menjadi 80. Peningkatan ini mencerminkan bahwa karyawan terdorong untuk memperluas keterampilan mereka, terutama dalam konteks UMKM yang menuntut fleksibilitas. Reward berupa pelatihan informal, kepercayaan tambahan, dan kesempatan belajar langsung dari pemilik usaha sangat berpengaruh dalam hal ini.

4) Loyalitas Karyawan

Indikator loyalitas mengalami peningkatan dari 62 menjadi 86, menunjukkan bahwa sistem reward berperan dalam membangun hubungan emosional antara karyawan dan tempat kerja. Bentuk penghargaan non-finansial seperti kepercayaan, tanggung jawab, dan lingkungan kerja yang suportif menciptakan rasa keterikatan jangka panjang.

KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini membuktikan bahwa sistem reward dan motivasi memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kapabilitas karyawan pada usaha UMKM, khususnya pada Kopte x Remas Rames Vasanta Cibitung. Penerapan penghargaan sederhana seperti bonus harian dan pujian secara langsung mampu meningkatkan semangat kerja, inisiatif, serta rasa tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas. Hasil observasi menunjukkan adanya perubahan positif dalam perilaku dan performa kerja karyawan setelah adanya penerapan sistem

motivasi yang tepat. Hal ini menegaskan pentingnya manajemen SDM yang baik, meskipun dalam skala usaha kecil.

Sistem reward yang dirancang secara tepat dapat menjadi alat strategis untuk memberikan apresiasi atas kinerja, sekaligus mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Reward yang tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga non-finansial seperti pengakuan, kepercayaan, dan fleksibilitas kerja, terbukti efektif dalam membangun loyalitas dan semangat belajar karyawan.

Selain sistem reward, motivasi juga berperan sebagai pendorong utama dalam pembentukan kapabilitas karyawan. Ketika karyawan memiliki motivasi tinggi, mereka cenderung lebih antusias dalam menjalankan tugas, terbuka terhadap pelatihan, dan proaktif dalam mencari solusi atau inovasi di tempat kerja. Motivasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) mampu mendorong individu untuk terus meningkatkan kualitas diri dan berkontribusi lebih besar terhadap organisasi.

Dengan demikian, sistem reward dan motivasi tidak dapat dipisahkan dalam upaya pengembangan kapabilitas karyawan. Keduanya saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, adaptif, dan berorientasi pada pertumbuhan. Bagi UMKM yang ingin bersaing dan bertahan di tengah tantangan bisnis, memperhatikan aspek penghargaan dan dorongan kerja karyawan menjadi kunci penting dalam membangun sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing.

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, disarankan agar pelaku usaha, khususnya dalam sektor UMKM, mulai merancang sistem reward yang lebih terstruktur meskipun dalam lingkup sederhana. Bentuk reward tidak harus selalu bersifat finansial, tetapi dapat berupa pujian, kepercayaan dalam mengambil keputusan, atau peluang untuk mengikuti pelatihan. Dengan reward yang tepat, karyawan akan merasa dihargai dan terdorong untuk meningkatkan kapabilitas mereka dalam menghadapi tantangan kerja yang semakin kompleks.

Selain itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, baik secara internal maupun eksternal. Pemilik atau pimpinan usaha dapat menjadi teladan dalam membangun budaya kerja positif yang mendorong semangat belajar dan inovasi. Pengakuan atas pencapaian, komunikasi terbuka, serta pemberian tanggung jawab yang sesuai merupakan bentuk motivasi yang sangat efektif untuk mendorong pengembangan potensi karyawan.

Dianjurkan agar pemilik usaha terus mengembangkan sistem reward dan motivasi yang telah diterapkan, dengan melakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui efektivitasnya. Selain itu, penting untuk mempertimbangkan variasi bentuk penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, agar tetap relevan dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Kegiatan pelatihan dan komunikasi rutin antar pemilik dan karyawan juga dapat menjadi pelengkap dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Bagi UMKM lainnya, sistem ini dapat menjadi contoh sederhana namun efektif dalam pengelolaan SDM.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan kajian lebih mendalam mengenai jenis reward dan bentuk motivasi yang paling efektif dalam meningkatkan kapabilitas pada sektor-sektor UMKM yang berbeda. Selain itu, penting juga untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memoderasi hubungan antara reward, motivasi, dan kapabilitas, seperti budaya organisasi, tingkat pendidikan

karyawan, dan dinamika kepemimpinan. Dengan demikian, hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi yang lebih komprehensif dan aplikatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Zahra, Sufiani. "Definisi, Kriteria dan Konsep UMKM." (2022).
- Fajri, Taufan Maulana, and Abdul Rohman. "Pengaruh sistem reward dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen* 9.2 (2019): 145-155.
- Prasetya dan Kato. (2011). *The Effect of Financial and Non Financial Compensation to the Employee Performance*. International Research Symposium In Service Management Yogyakarta.
- Robbins and Judge. (2012). *Organizational Behavior*. Pearson. Boston
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10th ed.). London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). Boston: Pearson.
- Kristiansen, S., Furuholt, B., & Wahid, F. (2003). Internet café entrepreneurs: Pioneers in information dissemination in Indonesia. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 4(4), 251–263.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Boston: Pearson.
- Supriyadi. (2006). Peningkatan Kapasitas UMKM Melalui Penguatan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(1), 45–56.
- Tambunan, T. T. H. (2009). *UMKM di Indonesia: Masalah dan Prospek dalam Menghadapi ASEAN Economic Community (AEC)*. Jakarta: LP3ES.