



## **EDUKASI DAN SOSIALISASI KEBIJAKAN KOMPENSASI DAN BENEFIT TERHADAP KEPUASAN DAN LOYALITAS KARYAWAN PADA USAHA R3 STIKER BANGKINANG KAMPAR**

Israwati<sup>1</sup>, Marwansyah<sup>2</sup>, Fajrig Arsyelan<sup>3</sup>, M. Rayen Paresko<sup>4</sup>, Khirde Kaula Monica<sup>5</sup>, Via Novita<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Putra Pekanbaru

### **Alamat Surat**

E-mail: [israwati@stiedharmaputra.ac.id](mailto:israwati@stiedharmaputra.ac.id)

### **Article History:**

**Diajukan:** 20 Oktober 2025; **Direvisi:** 3 Desember 2025; **Accepted:** 26 Desember 2025

### **ABSTRAK**

Usaha R3 Stiker di Kecamatan Bangkinang merupakan unit usaha mikro yang menghadapi tantangan dalam mempertahankan sumber daya manusia (SDM) kompeten. Pengelolaan yang masih bersifat kekeluargaan tanpa indikator kinerja terukur menyebabkan rendahnya kepuasan dan loyalitas karyawan. Program PKM ini bertujuan mendampingi mitra dalam menyusun kebijakan kompensasi yang adil dan kompetitif melalui sosialisasi, workshop Key Performance Indicators (KPI), dan penyusunan draf benefit non-finansial. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman pemilik usaha dari 56% menjadi 86%, serta terciptanya draf kebijakan internal yang sistematis untuk menekan angka turnover karyawan.

**Keywords:** Hak Cipta, Konten Digital, Media Sosial

### **ABSTRACT**

*The R3 Stickers business in Bangkinang District is a micro-enterprise facing challenges in retaining competent human resources. Management, which remains largely family-oriented without measurable performance indicators, has led to low employee satisfaction and loyalty. This Community Service Program (PKM) aims to assist partners in developing fair and competitive compensation policies through outreach, Key Performance Indicators (KPI) workshops, and the development of non-financial benefits. Results from the program indicate an increase in business owners' understanding from 56% to 86%, as well as the creation of a systematic internal policy draft to reduce employee turnover.*

**Keywords:** Copyright, Digital Content, Social Media

### **PENDAHULUAN**

Institusi pendidikan tinggi memikul tanggung jawab besar dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya dalam aspek Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) untuk menyentuh sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). UMKM merupakan penggerak utama ekonomi kerakyatan sekaligus sarana pemberdayaan masyarakat yang vital. Namun, di wilayah Bangkinang,

Kabupaten Kampar, banyak usaha kreatif seperti R3 Stiker yang memiliki potensi besar tetapi terkendala oleh rendahnya kualitas pengelolaan operasional akibat lemahnya manajemen tim dan standar operasional.

Masalah fundamental yang sering dihadapi wirausaha pemula adalah kecenderungan mengelola usaha secara otodidak tanpa perencanaan SDM yang matang. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (2012) yang menyatakan bahwa manajemen personalia dan sumber daya manusia sangat penting untuk memastikan setiap individu dalam organisasi dapat bekerja secara efektif demi mencapai tujuan bersama. Kualitas SDM merupakan faktor penentu keberhasilan dan efisiensi kerja sebuah usaha. Tanpa manajemen yang baik—mencakup perencanaan, pengadaan, hingga evaluasi kinerja—produktivitas usaha akan sulit dipertahankan.

Sektor jasa kreatif seperti R3 Stiker sangat mengandalkan keterampilan teknis dan kreativitas, sehingga keberadaan karyawan yang loyal menjadi aset vital bagi kelangsungan bisnis. Namun, permasalahan klasik pada usaha mikro adalah pengelolaan SDM yang masih bersifat informal, terutama terkait kebijakan pemberian kompensasi dan benefit. Menurut penelitian dalam Jurnal Keuangan dan Bisnis, pengembangan model pendanaan dan manajemen pada UMKM seringkali mengabaikan aspek kesejahteraan tenaga kerja, padahal stabilitas internal sangat bergantung pada kepuasan kerja karyawan.

Pada Usaha R3 Stiker, pengelolaan SDM masih bersifat informal dan sangat kekeluargaan, di mana pembagian upah seringkali hanya didasarkan pada perkiraan pemilik, bukan pada beban kerja atau keahlian spesifik. Kondisi ini diperparah dengan tidak adanya sistem evaluasi kinerja yang dapat menilai produktivitas tenaga kerja secara objektif. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jika kompensasi dianggap tidak adil atau tidak transparan, maka kepuasan kerja akan menurun drastis dan memicu keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

Fenomena tingginya angka perputaran karyawan (turnover) merupakan dampak nyata dari ketiadaan program tunjangan atau fasilitas tambahan (benefit non-finansial). Sebagaimana dikemukakan dalam Jurnal Abdimas, strategi pengelolaan SDM bagi wirausaha pemula harus menekankan pada aspek apresiasi guna mengurangi biaya rekrutmen yang tinggi akibat seringnya karyawan keluar-masuk. Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa manajemen SDM yang efektif harus mampu menyelaraskan beban kerja dengan imbalan agar tercipta kepuasan yang bermuara pada loyalitas jangka panjang.

Ketiadaan Standard Operating Procedure (SOP) juga menyebabkan karyawan sering mengalami konflik peran, yang berdampak langsung pada produktivitas harian di bengkel stiker. Oleh karena itu, diperlukan intervensi melalui kegiatan PKM untuk mengedukasi pemilik usaha mengenai pentingnya struktur organisasi dan evaluasi kinerja untuk mendukung keberlanjutan usaha. Melalui pendampingan ini, tim dosen dan mahasiswa STIE Dharma Putra Pekanbaru berupaya memberikan solusi praktis berupa penyusunan draf kebijakan kompensasi yang lebih adil dan sistematis guna meningkatkan kinerja usaha secara keseluruhan.

## **METODE PELAKSANAAN**

Kegiatan PKM ini menggunakan pendekatan *community development* yang partisipatif dan interaktif. Program dilaksanakan selama tiga hari (10-12 Oktober 2025) di lokasi mitra dengan tahapan sebagai berikut:

### **1. Tahap Persiapan & Identifikasi**

Melakukan *need assessment* melalui observasi dan wawancara untuk memetakan struktur upah dan masalah operasional yang ada.

### **2. Tahap Implementasi (Workshop 3 Hari)**

#### **Hari 1**

Sosialisasi teori dasar mengenai pentingnya kebijakan kompensasi yang adil bagi usaha kecil.

#### **Hari 2**

Workshop praktis penyusunan *Key Performance Indicators* (KPI) dan simulasi *Job Analysis* untuk menentukan upah berdasarkan tingkat kesulitan teknis pemasangan stiker.

#### **Hari 3**

Pendampingan penyusunan draf kebijakan benefit non-finansial, seperti penghargaan "Karyawan Terbaik" dan fleksibilitas waktu kerja.

### **3. Tahap Evaluasi**

Mengukur efektivitas program melalui perbandingan skor *pre-test* dan *post-test* serta observasi perubahan perilaku pemilik usaha.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Kondisi Awal Mitra

Sebelum intervensi, Usaha R3 Stiker mengalami kendala operasional yang tidak terarah akibat tidak adanya Standard Operating Procedure (SOP). Pembagian tugas yang tidak jelas sering memicu konflik peran dan ketimpangan kompensasi, di mana karyawan merasa beban kerja mereka tidak sebanding dengan imbalan yang diterima.

### Implementasi Program Pendampingan

Melalui sesi interaktif, tim PKM membantu mitra menyelaraskan beban kerja dengan imbalan melalui penyusunan draf kebijakan yang lebih transparan. Pemilik usaha diberi pemahaman bahwa kompensasi mencakup aspek finansial (gaji, bonus) dan non-finansial (apresiasi, lingkungan kerja). Simulasi *Job Analysis* membantu pemilik menentukan besaran bonus berdasarkan target nyata, bukan lagi sekadar perkiraan subjektif.



Gambar : Kegiatan PKM ke R3 Stiker Bangkinag

### 3.3 Evaluasi Hasil Kegiatan

Program ini memberikan dampak signifikan, antara lain:

- **Peningkatan Kognitif**

Pengetahuan peserta mengenai pentingnya kebijakan benefit meningkat dari 56% menjadi 86% didapatkan dari perbandingan skor *pre-test* dan *post-test* yang dilakukan selama tiga hari kegiatan.

- **Perubahan Operasional**

Terciptanya draf SOP kompensasi sederhana dan kebijakan internal yang kini mulai diterapkan oleh pemilik usaha.

- **Respon Peserta**

Terdapat antusiasme tinggi karena materi yang disampaikan dianggap sangat relevan dengan kendala harian di bengkel stiker.

## KESIMPULAN

### Simpulan

Kegiatan PKM ini berhasil membuktikan bahwa kebijakan kompensasi dan benefit yang terstruktur berkorelasi langsung terhadap peningkatan kepuasan dan loyalitas karyawan pada Usaha R3 Stiker. Kesadaran pemilik usaha terhadap manajemen SDM profesional meningkat secara signifikan. Dan implementasi pelatihan dapat membantu pemilik R3 Stiker mengelola SDM secara lebih profesional dan mengurangi potensi konflik internal.

### Saran

1. **Bagi Mitra**

Konsisten menerapkan system bonus berbasis target dan mendokumentasikan kebijakan SDM secara tertulis untuk menjaga transparansi.

2. **Bagi Institusi (STIE Dharma Putra)**

Melakukan monitoring berkala untuk memastikan efektivitas program dalam menurunkan angka *turnover* karyawan di masa depan

### DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Global Edition. Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putra, R. S., dkk. (2025). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Bagi Wirausaha Pemula. *Jurnal Abdimas STMIK Dharmapala*, 1(1), 45-50.
- Israwati, Hermansyah, T. Irawan, Fajrig Arsyelan, & Avid Opel Alexander. (2023). Penerapan Strategi Pemasaran, Inovasi Produk Kreatif Dan Orientasi Pasar Untuk Meningkatkan Kinerja Pemasaran Umkm Tekat Tiga Dara. *Jurnal Pengabdian Ibnu Sina*, 2(1), 72–76. <https://doi.org/10.36352/j-pis.v2i1.510>
- Wibowo, Y., Marwansyah, Frilla Degustia, & Indriaty. (2023). Pelatihan E-Commerce Pada Umkm Tekat Tiga Dara. *Jurnal Pengabdian Ibnu Sina*, 2(1), 77–83. <https://doi.org/10.36352/j-pis.v2i1.504>
- Wibowo, Y., Lastriani, E., Israwati, I., & Katarina, K. (2022). Pengenalan Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja. *Jurnal Abdimas STMIK Dharmapala*, 2(2), 1–7. <https://doi.org/10.47927/jasd.v2i2.357>

**Lampiran. 1**

Penyusunan KPI ini bertujuan agar pemberian bonus tidak lagi bersifat subjektif, melainkan berdasarkan target kerja yang terukur. Di bawah ini adalah contoh draf KPI yang dirancang untuk R3 Stiker, dimana Skor akhir dari KPI ini dapat digunakan pemilik usaha untuk menentukan besaran bonus bulanan bagi karyawan

**Contoh Draft Key Performance Indicators (KPI) R3 Stiker**

<b>Dimensi Kinerja</b>	<b>Indikator Kinerja (KPI)</b>	<b>Target</b>	<b>Bobot</b>
<b>Kualitas Kerja</b>	Tingkat kerapian pemasangan stiker (minimal komplain pelanggan)	95% Sempurna	40%
<b>Produktivitas</b>	Jumlah kendaraan yang diselesaikan sesuai <i>deadline</i>	100% On-time	30%
<b>Kedisiplinan</b>	Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu jam operasional	< 2 kali telat/bulan	15%
<b>Pemeliharaan</b>	Kebersihan area kerja dan perawatan alat pasang	Setiap hari	15%

**Lampiran 2:**

Dibawah ini adalah contoh draf Kebijakan yang disusun untuk meningkatkan kepuasan kerja tanpa membebani biaya operasional secara besar, namun tetap memberikan nilai apresiasi tinggi.

**Draf Kebijakan Benefit Non-Finansial R3 Stiker**

<b>Jenis Benefit</b>	<b>Deskripsi Program</b>	<b>Ketentuan</b>
<b>Employee of the Month</b>	Pemberian gelar "Karyawan Terbaik" bulanan.	Berdasarkan nilai KPI tertinggi setiap bulan.
<b>Fleksibilitas Waktu</b>	Hak izin meninggalkan jam kerja untuk urusan mendesak tanpa potong gaji.	Maksimal 4 jam per bulan dengan koordinasi tim.
<b>Uang Lembur Sederhana</b>	Kompensasi tambahan saat ada pengerjaan di luar jam operasional normal.	Dihitung per jam atau per unit kendaraan tambahan.
<b>Fasilitas Kesehatan</b>	Penyediaan kotak P3K lengkap dan bantuan biaya pengobatan ringan.	Diberikan jika terjadi insiden ringan saat bekerja.