

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Keberlangsungan bisnis perusahaan tidak lepas dari peran karyawan dalam mewujudkannya. Peranan karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Se jauh mana perusahaan dapat bertahan dan mengeksisikan diri sangat dipengaruhi oleh peran karyawannya. Oleh sebab itu, untuk mencapai keberhasilan bisnis perusahaan, maka diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Prestasi merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan karyawan dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Prestasi kerja karyawan penting sebagai salah satu alat peningkatan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usaha. Semakin meningkat prestasi karyawan, maka semakin cepat perusahaan mencapai keberhasilan dalam menjalankan usaha dan sebaliknya. Prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan jika karyawan diberikan insentif yang sesuai, pengembangan karir yang tepat sasaran dan meminimalisir timbulnya konflik kerja.

Insentif sering digunakan oleh perusahaan sebagai salah satu strategi untuk memotivasi karyawan agar memiliki prestasi kerja yang baik. Secara sederhana insentif berfungsi sebagai daya rangsang yang penting bagi peningkatan prestasi kerja karyawan. Tanpa insentif yang baik, sulit bagi karyawan memberikan prestasi yang optimal bagi perusahaannya.

Pengembangan karir merupakan proses meningkatkan kemampuan kerja karyawan guna mencapai tujuan pengembangan karir serta pengangkatan karir yang diharapkan oleh setiap karyawan untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab perusahaan untuk menyiapkan karyawannya dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu agar pada waktu yang dibutuhkan, perusahaan telah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu. Karyawan hanya perlu bekerja sebaik mungkin, mengikuti semua bimbingan yang diberikan perusahaan, dan menunggu kesempatan kenaikan jabatan yang ditawarkan oleh perusahaan. Pengembangan karir dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan. Jika pengembangan karir dapat dilakukan dengan tepat, maka karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan optimal sehingga prestasinya dapat meningkat.

Terjadinya konflik dalam setiap organisasi merupakan sesuatu hal yang tidak dapat dihindarkan. Hal ini terjadi karena di satu sisi orang-orang yang terlibat dalam organisasi mempunyai karakter, tujuan, visi, maupun gaya yang berbeda-beda. Begitu pula pada perusahaan yang diteliti.

PT. Karya Plasindo kesehariannya memproduksi berbagai jenis kantong plastik. Dalam operasionalnya, perusahaan ini mengalami masalah prestasi kerja karyawan yang mulai terlihat pada penurunan pendapatan dan persentase selisih pencapaian target. Berikut ini disajikan data laporan pendapatan PT. Karya Plasindo dari bulan Juli 2020 sampai dengan Desember 2020:

Tabel I.1. Laporan Penjualan Tahun 2019

Bulan	Target Penjualan (Rp.)	Realisasi Penjualan (Rp.)	Presentase (%)
Juli	3.250.000.000	3.192.348.324	98%
Agustus	3.250.000.000	3.183.262.530	97%
September	3.250.000.000	3.103.274.390	95%
Oktober	3.250.000.000	3.093.484.510	95%
November	3.250.000.000	2.983.091.000	92%

Desember	3.250.000.000	2.883.384.590	89%
----------	---------------	---------------	-----

Sumber : PT. Karya Plasindo Medan (2021)

Dari tabel I.1 dapat kita lihat bahwa terjadi penurunan penjualan dari bulan Juli 2020 sampai dengan Desember 2020 yang mengindikasikan bahwa prestasi kerja karyawan mulai mengalami penurunan. Realisasi pendapatan tertinggi yang dapat dicapai yaitu pada bulan Juli sebesar Rp 3.192.348.324,- sedangkan pendapatan terendah yang dapat dicapai pada bulan Desember sebesar Rp 2.883.384.590,-. Penurunan ini juga disebabkan karena adanya pembatasan jarak menyebabkan perusahaan harus membagi jumlah karyawan sehingga jumlah produksi plastik kantong tidak maksimal.

Pemberian insentif pada PT. Karya Plasindo Medan mengalami beberapa masalah yaitu penurunan besarnya jumlah insentif uang kerajinan dari tahun sebelumnya dikarenakan merosotnya penjualan di tahun 2020 sehingga perusahaan harus menempuh jalan ini. Namun bagi karyawan penurunan insentif ini bahkan karyawan yang lembur tidak diberikan insentif lembur lagi karena berkurangnya jumlah karyawan menyebabkan semakin menurunnya prestasi kerja karyawan.

Dalam faktor pengembangan karir, karyawan jarang memperoleh kenaikan jabatan walau telah bekerja lama di perusahaan sehingga karyawan merasa pengabdianya kurang dihargai perusahaan. Hal ini disebabkan sebagian karyawan mengadakan pendekatan dengan pimpinan sehingga akan memiliki peluang yang lebih besar untuk naik karir atau jabatan. Oleh karena itu, karyawan merasa karirnya di perusahaan ini tidak mempunyai prospek yang cerah dan sulit memperoleh kenaikan jabatan. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi jenuh dalam bekerja, tidak bersemangat, dan tidak bekerja dengan baik sehingga prestasinya menjadi menurun. Sebagian karyawan terlihat lebih menonjol karena karyawan tersebut sering aktif bertanya atau menanyakan pekerjaan rutin kepada pimpinannya, sehingga hal ini dapat memicu adanya rekomendasi dari pimpinan terhadap bagian SDM.

Timbulnya konflik diantara karyawan diantaranya dapat disebabkan oleh persaingan antar sales yang mengambil orderan sales lainnya karena adanya persaingan untuk mendapatkan insentif, bagian piutang tidak menginformasikan data piutang pelanggan yang telah melebihi limit kepada sales sehingga sales kena marah oleh pimpinan dan sales menyalahi bagian piutang sehingga terjadi konflik, bagian gudang tidak mengeluarkan jumlah barang sesuai yang dipesan oleh bagian penjualan karena kurang telitinya bagian gudang menyebabkan stok berkurang dan akhirnya terjadi konflik antara bagian penjualan dan bagian stok.

Dengan adanya berbagai permasalahan yang ada tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengadakan riset dengan tema : **“Pengaruh Insentif, Pengembangan Karir dan Konflik Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Karya Plasindo”**.

I.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi permasalahan yang terjadi yaitu:

1. Terjaidnya penurunan besarnya jumlah insentif uang kerajinan dari tahun sebelumnya dikarenakan merosotnya penjualan di tahun 2020.
2. Karyawan jarang memperoleh kenaikan jabatan walau telah bekerja lama di perusahaan sehingga karyawan merasa pengabdianya kurang dihargai perusahaan.
3. Timbulnya konflik diantara karyawan yang disebabkan oleh persaingan antar sales yang mengambil orderan sales lainnya karena adanya persaingan untuk mendapatkan insentif dan penyebab lainnya.

I.3. Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Priansa (2014:336) insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai. Insentif merupakan salah satu motivator penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal. Melalui insentif diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi.

Wibowo (2016:302), pada dasarnya, setiap pekerja yang telah memberikan kinerja terbaiknya mengharapkan imbalan di samping gaji dan upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya. Dengan demikian, apabila organisasi dapat memberikannya, akan meningkatkan motivasi, partisipasi dan membangun saling pengertian dan saling memercayai antara pekerja dan atasan”

Menurut Mangkunegara (2013:89) insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan terhadap organisasi.

I.4. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Hamali (2016:155) pengembangan karir bertujuan melatih karyawan baru untuk memperoleh tingkat kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan, dengan cepat dan ekonomis. Tujuan pengembangan karir untuk mengembangkan kemampuan-kemampuan dari staf yang ada, sehingga prestasi karyawan pada jabatan sekarang ditingkatkan dan karyawan dipersiapkan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang.

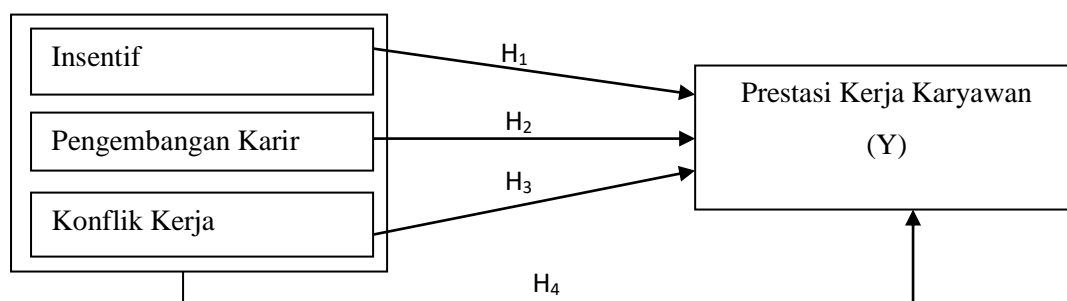
I.5. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Umam (2018:324), konflik merupakan suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku bermusuhan terhadap individu atau kelompok lain, sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat.

Menurut Triatna (2015:135), pada awalnya konflik organisasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja organisasi. Namun pada titik tertentu konflik menjadi kondisi yang merugikan bagi organisasi karena konflik menjadi tidak terkendali.

I.6. Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan pemahaman penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1 Kerangka Konsep

I.7. Hipotesis

Penyusunan hipotesa riset ini yaitu :

H1 : Insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

H2 : Pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

H3 : Konflik kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

H4 : Insentif, pengembangan karir dan konflik kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan