

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Memasuki abad ke-21, dunia usaha mengalami perubahan mendasar akibat dari globalisasi, kemajuan teknologi, dan digitalisasi. Kompetisi antar perusahaan semakin ketat, sehingga setiap organisasi dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Salah satu elemen kunci yang menentukan kesuksesan perusahaan dalam menghadapi persaingan ini adalah kualitas sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan bidang ilmu dan metode dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien. Pengelolaan yang optimal memungkinkan sumber daya manusia digunakan secara maksimal guna mencapai tujuan bersama, baik bagi pegawai maupun masyarakat. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi tidak akan mampu menjalankan kegiatannya sesuai dengan rencana atau target yang telah ditetapkan. Suatu organisasi dapat berkembang dengan baik jika didukung oleh tenaga kerja yang memiliki kinerja unggul serta sikap profesional.

Insentif merupakan bentuk penghargaan tambahan dari perusahaan kepada individu atau kelompok kerja sebagai bagian dari strategi manajemen SDM. Tujuannya adalah mendorong peningkatan kinerja, produktivitas, dan perilaku positif pegawai. Insentif dapat berupa finansial (bonus, komisi, tunjangan) maupun non-finansial (pengakuan, pelatihan, promosi), dan terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja.

PT Astra International Tbk menerapkan sistem insentif berbasis kinerja secara transparan. Pada 2024, pegawai menerima bonus tahunan hingga 8 kali gaji, serta insentif non-finansial seperti pelatihan, promosi, dan penghargaan. Program ini mencakup semua level pegawai untuk mendorong peningkatan kinerja. Selain itu PT Sinar Bintang Samudera Banjarmasin memberikan tiga jenis insentif: mingguan (Rp 30.000/jam), lembur, dan THR, sebagai apresiasi atas kelebihan jam kerja pegawai.

Kinerja memiliki peran krusial dalam berbagai bidang, terutama dalam organisasi dan manajemen, karena berkaitan langsung dengan produktivitas serta pencapaian target. Menurut Bernardin, John, and Russel, (1993), dalam buku kinerja pegawai yang di tulis oleh Eko Budiyanto, SE., M.M. Dr. Mochamad Mochklas, S.Si., M.M. bahwa kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu/kegiatan selama periode tertentu.

Dalam konteks sekolah, kepala sekolah berperan penting dalam mengelola konflik untuk memastikan bahwa lingkungan kerja tetap kondusif bagi pegawai yang bekerja di lingkungan tersebut. Penelitian yang pernah di lakukan oleh Aprizaldi dan Hidayat pada tahun 2016 di SMPI Al-Muhajirin menunjukkan bahwa semakin baik manajemen konflik, semakin tinggi pula kinerja guru (<https://ejurnal.inkhas.ac.id>).

Banyaknya beban kerja yang diberikan sangat mempengaruhi konflik dan kinerja pegawai. Seperti administrasi siswa setiap tahunnya yang harus di update pada sistem dinas penendikan dengan rutin membuat pegawai mengulang mengerjakan pekerjaan tersebut setiap tahunnya. Juga banyaknya dokumen yang mendukung pendidikan setiap harinya

Beban kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap munculnya konflik dan penurunan kinerja pegawai di lingkungan sekolah. Dalam praktiknya, pegawai sekolah, baik guru maupun tenaga administrasi, dihadapkan pada berbagai tugas rutin dan administratif yang harus diperbarui secara berkala, seperti pembaruan data administrasi siswa ke sistem dinas pendidikan setiap tahun. Proses ini menuntut pegawai untuk mengulang pekerjaan serupa secara periodik, sehingga menambah volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Selain itu, pegawai juga harus menangani banyak dokumen pendukung pendidikan setiap hari, mulai dari pengisian laporan, penyusunan jadwal, hingga pelaporan hasil evaluasi pembelajaran kepada atasan.

Menurut peraturan terbaru, beban kerja guru tidak hanya mencakup jam tatap muka minimal 24 jam dan maksimal 40 jam per minggu, tetapi juga meliputi tugas tambahan seperti menjadi wali kelas, pembina

ekstrakurikuler, hingga pengembangan diri melalui pelatihan dan seminar. Di sisi lain, tenaga administrasi sekolah juga memiliki beban kerja administratif yang tidak kalah berat, seperti pengelolaan data siswa, kepegawaian, hingga pelaporan ke dinas pendidikan. Jika beban kerja ini tidak dikelola dengan baik, pegawai bisa mengalami kelelahan, stres, bahkan penurunan konsentrasi, yang akhirnya berdampak pada kualitas layanan pendidikan di sekolah.

Banyaknya pegawai yang merasa beban kerja yang tinggi, namun insentif yang diterima tidak sepadan dengan apa yang dikerjakan selama proses tersebut berlangsung. Selain itu, komunikasi yang tidak efektif membuat informasi yang diberikan tidak tersampaikan dengan baik yang akhirnya menyebabkan kesalahpahaman serta ketegangan internal.

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian berjudul **“Pengaruh Insentif dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMA PGRI 24 Jakarta.”**

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMA PGRI 24 Jakarta?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMA PGRI 24 Jakarta?
3. Apakah insentif dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan SMA PGRI 24 Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di SMA PGRI 24 Jakarta.
2. Menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai di SMA PGRI 24 Jakarta pada saat menjalankan pelayanan terhadap peserta didik dan orang tua murid.

3. Menganalisis hubungan insentif dan konflik terhadap kinerja pegawai SMA PGRI 24 Jakarta.

D. Manfaat Penelitian

- a. Bagi SMA PGRI 24 Jakarta

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian tentang "Pengaruh Insentif dan Konflik Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di SMA PGRI 24 JAKARTA Timur" adalah dapat membantu sekolah dalam memahami bagaimana pentingnya pengaruh insentif serta manajemen konflik kerja yang efektif dapat meningkatkan Insentif dan Konfliknya pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dari pegawai yang bekerja di sekolah tersebut. Dengan memberikan insentif dan mengelola konflik kerja secara efektif, sekolah dapat menciptakan iklim kerja yang lebih positif, meningkatkan komunikasi antar anggota sekolah, dan meminimalkan kesalahpahaman.

- b. Bagi Masyarakat

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian tentang " Pengaruh Insentif dan Konflik Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di SMA PGRI 24 JAKARTA Timur" adalah memberikan informasi lebih luas terkait dengan pentingnya pemberi insentif di lingkungan kerja dan contoh praktik terbaik dalam manajemen konflik kerja dalam bidang pendidikan, yang bisa diadopsi oleh institusi lain atau individu yang terlibat dalam pendidikan. Bagi peneliti dan akademisi, hasil penelitian ini bisa menjadi referensi untuk studi lebih lanjut mengenai pentingnya insentif dan manajemen konflik kerja pada sektor Pendidikan.

- c. Bagi Penulis

Melalui kolaborasi dengan pihak lain selama penelitian, penulis dapat membangun jaringan profesional yang bermanfaat untuk perkembangan karir di bidang pendidikan atau penelitian.

E. Sistematika Penelitian

Penelitian ini disusun dengan sistematika yang terstruktur guna memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai permasalahan yang dikaji serta pendekatan yang digunakan dalam proses penelitian.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini disampaikan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini disampaikan tinjauan pustaka yang terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pikiran/konsep, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini disampaikan metode penelitian yang terdiri dari tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang Gambaran umum perusahaan, deskripsi responden, analisis data dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisikan Kesimpulan dari penelitian dan saran yang harus diikuti sertakan untuk membangun perbaikan dari kekurangan hasil penelitian di SMA PGRI 24 Jakarta.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen

a. Definisi Manajemen

Menurut Dessler (2020), sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam mencapai keunggulan kompetitif organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif, termasuk rekrutmen, pelatihan, dan pemberian insentif, menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2020,9) Manajemen adalah metode mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Henry (2019,23) Manajemen adalah perpaduan antara perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya demi mencapai tujuan bersama. Menurut Sutrisno (2020) manajemen adalah kegiatan pengorganisasian, perencanaan, pengawasan, dan pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi dan individu. Menurut Rivai (2021,50) Manajemen adalah serangkaian prosedure yang menjamin ketersediaan tenaga kerja tepat jumlah dan kualitas melalui perencanaan seleksi dan evaluasi (Panggabean, 2019,12).

b. Fungsi Manajemen

Kreitner & Kinicki (2019,45) menyatakan fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, memimpin (*leading*), mengendalikan, dan pengambilan keputusan sebagai inti dari proses manajerial. Robbins & Coulter (2020,25) Manajemen terdiri dari: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian, dan koordinasi. Fungsi ini membantu organisasi mencapai tujuan secara efektif dan efisien.