**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Era revolusi industri 4.0 ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan yang sangat cepat. Hal ini menuntut persaingan sumber daya manusia yang kompetitif bagi setiap perusahaan untuk selalu melakukan inovasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor sangat penting bagi perusahaan, karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan agar visi dan misi dari perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan yang baik menentukan pencapaian produktifitas perusahaan. Namun semua karyawan tidak memiliki kinerja yang bagus, masih ada karyawan yang memiliki kinerja belum sesuai dengan harapan perusahaan (Djuwarto *et al,* 2017). Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka akan lebih cepat menyelesaikan pekerjaan, mengurangi tingkat kerusakan dan memperkecil tingkat absensi (Wairooy 2017). Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diukur dengan melihat sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Bila karyawan telah dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan, maka karyawan dianggap telah produktif.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memberikan insentif. Memberikan insentif kepada karyawan akan meningkatkan mᴏtivasi dalam disiplin kerja bagi perusahaan (Shinta dan Siagian, 2020). Di sisi lain, insentif yang diterima karyawan dari perusahaan juga akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan dalam perusahaan. Semakin tinggi kinerja pegawai, semakin besar pula insentif yang diberikan oleh perusahaan/ instansi. Pemberiaan insentif akan mendorong karyawan untuk bekerja secara profesional untuk mencapai tujuan, serta visi dan misi dalam perusahaan (Isa 2018).

Selain insentif, promosi jabatan juga berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Promosi jabatan dikatakan sebagai perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari sebelumnya (Hidayah *et al,* 2020). Pelaksanaan promosi jabatan dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar bekerja dengan perilaku yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan. Apabila kinerja karyawan tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi yang akan dapat bersaing di dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang ini. Permatasari (2017) menyatakan setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan pada jabatan tertentu, apakah sebagai pimpinan puncak (*top manager*), kepala bagian (*midle manager*), atau kepala unit (*unit manager*) yang pada dasarnya adalah membangun semangat dan kreativitas dalam bekerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis baik teknologi, politik maupun ekonomi yang berpengaruh pada organisasi, khususnya dalam menghadapi persaingan (Prabowo *et al,* 2018). Stres kerja dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dalam pekerjaan sehingga dapat menghasilkan hambatan proses berfikir, emosional, dan gangguan pada kondisi fisik. Para karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Tanpa upaya untuk mengatasi stres akan berpengaruh pada prestasi kerja. Karyawan yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran kronis/*nervous* sehingga sikap yang ditunjukkan menjadi agresif dan tidak dapat relaks. Selain hal tersebut stres menyebabkan dampak yang negatif terhadap karir, karena stres mengakibatkan penurunan stabilitas ketahanan tubuh sehingga kinerja seseorang dapat menurun (Partika *et al,* 2020). Setiap karyawan memiliki tingkat stres yang berbeda-beda dan kemampuan karyawan dalam menangani stres tidak selalu sama.

Karyawan yang memiliki daya tahan tinggi akan mudah mengatasi stresnya, sedangkan yang daya tahannya rendah akan sulit dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut yang berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan. Seorang pimpinan harus memberikan perhatian khusus terhadap para pegawai. Tanpa upaya untuk mengatasi stres akan berpengaruh pada prestasi kerja dan kinerja dari karyawan. Organisasi yang sukses dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri (*KSPPS BIM*) merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang berdiri sejak tahun 2006 hingga sekarang. Kantor KSPPS BIM berada di Jl. Solo – Purwodadi Km. 8 Selokaton, Gondangrejo, Karangannyar. Saat ini KSPPS BIM mempunyai 13 kantor cabang dengan jumlah karyawan keseluruhan ada 76 orang. Hal ini menunjukkan bahwa KSPPS BIM merupakan lembaga keuangan yang cukup besar dan berkembang pesat. Untuk meningkatkan kegiatan usahanya perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja baik sehingga perusahaan harus berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk itulah diperlukan cara kerja yang efektif dan efisien dengan memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan antara lain insentif, promosi jabatan dan stress kerja. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian di atas peneliti layak melakukan penelitian dengan judul **“Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Insentif, Promosi Jabatan dan Stres Kerja Studi Kasus Pada KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar”.**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah insentif, promosi jabatan dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar?
3. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar?
5. **Batasan Masalah**

Berdasarkanlatar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya dibuatlah batasan masalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas dalam penelitian ini dibatasi pada insentif, promosi jabatan dan stres kerja.
2. Wilayah dalam penelitian ini dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar.
3. Responden dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar.
4. **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan insentif, promosi jabatan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar.
5. **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan mampu bermanfaat bagi seluruh pihak yang bersangkutan maupun bagi seluruh pembaca.

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang dapat dijadikan bahan kajian untuk mempertimbangkan teori dalam melihat seberapa penting sumber daya manusia dalam memajukan tujuan perusahaan.

1. Manfaat Praktis
2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian-penelitian lebih lanjut. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya teori insentif, promosi jabatan dan stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kinerja manajemen dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan keuntungan.