

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2015 tercatat pada 4,76%, menurun untuk kelima kalinya berturut-turut. Melemahnya harga komoditas dan turunnya belanja konsumen, bersamaan dengan perlambatan di Tiongkok, yang merupakan mitra kunci perdagangan merupakan penyebab utamanya. Indonesia hanya mengalami rata-rata pertumbuhan dibawah 6% selama satu dekade terakhir dan para analis meramalkan, kemungkinan pertumbuhan tidak membaik untuk beberapa waktu mendatang. Studi oleh Kamar Dagang Eropa menyebutkan bahwa tingkat kepercayaan investor Eropa kepada Indonesia anjlok 21%, dari 71% pada 2014 lalu, menjadi 50% pada periode survei November 2015 hingga Januari 2016.

Meskipun demikian, menurut data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) provinsi DIY, pertumbuhan produksi industri manufaktur besar dan sedang pada tahun 2015 mengalami kenaikan sebesar 6,02 %. Angka tersebut lebih tinggi dibanding dengan angka pertumbuhan tingkat nasional. Dilihat dari perolehan data tersebut, terbukti bahwa peran sektor industri manufaktur di dalam perekonomian DIY turut berperan penting dalam menumbuhkan ekonomi masyarakat sekitar. Sektor tersebut tidak hanya memberikan kontribusi di bidang ekonomi yang berupa penambahan nilai devisa dan menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga, sektor industri manufaktur di DIY juga memberikan kontribusi menuju transformasi kultural

masyarakat menuju ke arah modern yang mampu mengembangkan daya saing suatu wilayah menuju ke arah yang lebih baik.

Hal tersebut tentu menjadi isu yang menarik untuk dipelajari lebih lanjut mengingat Indonesia merupakan negara berkembang yang mana kondisi perekonomian negara masih belum dapat dikatakan stabil. Meskipun begitu, tidak dapat dipungkiri bahwa Indonesia termasuk negara yang memiliki tingkat potensi ekonomi cukup tinggi. Dengan cakupan posisi geografik yang strategis dan luas wilayah negara, Indonesia memiliki peluang yang besar di sektor jasa, industri perikanan, dan industri pertanian. Selain itu, stabilitas politik, SDA dan komoditas yang melimpah serta generasi muda yang sedang berkembang dapat dijadikan dasar kekuatan potensi perekonomian Indonesia. Tidak menutup kemungkinan jika potensi yang dimiliki Indonesia pada saat ini akan dilirik oleh dunia internasional di masa yang akan datang, terlebih jika mengetahui bahwa upah pegawai di Indonesia relatif rendah.

Meninggalkan pembahasan potensi bisnis dan ekonomi di masa yang akan datang, mari menyoal kondisi perekonomian negara kita pada saat ini. Saat ini, industri jasa meliputi transportasi, pariwisata, *e-commerce*, bahkan logistik memiliki peranan yang sangat vital bagi Indonesia. Selanjutnya apabila perusahaan telah terbentuk dari hasil pemanfaatan potensi ekonomi yang harus dilakukan adalah memperhatikan pengelolaan perusahaan oleh manajemen perusahaan.

Penerapan tata kelola perusahaan yang tepat dapat mengakibatkan kemungkinan perusahaan mengalami kondisi *financial* yang baik dan sehat.

Sebaliknya jika penerapan tata kelola buruk, perusahaan akan cenderung mengalami kondisi *financial* yang tidak sehat atau buruk (Cinantya, 2015). Tata kelola perusahaan yang buruk dapat berakibat fatal pada kondisi perusahaan di masa yang akan datang. Arif (2015) menerangkan bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia akan mendukung kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan. Di era globalisasi ini, kompetisi antar perusahaan semakin kompetitif sehingga perusahaan yang mempunyai strategi terbaiklah yang akan tetap *survive*.

Cara untuk memberikan pelayanan yang maksimal terhadap konsumen, dapat dicapai jika seluruh pegawai memiliki kemampuan yang tinggi dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan kecerdasan emosional dalam melaksanakan pekerjaan sehubungan pencapaian kinerja pelayanan yang memuaskan di mata konsumen. Lingkungan kerja juga tidak jarang memberikan pengaruh tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karena setiap individu, dalam hal ini para pegawai diberikan kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungan. Namun, dalam proses pembentukan lingkungan kerja yang akan mendukung prestasi para pekerja akan menimbulkan suatu kepuasan tersendiri bagi para pekerja dalam suatu instansi. Sehingga lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, setiap pegawai sering kali diberikan pendidikan maupun pelatihan serta motivasi untuk memacu kinerja pegawai dan meningkatkan kinerja perusahaan. Selain diberikan penyuluhan dan upaya yang berhubungan dengan

emosional pegawai, kebijakan rotasi tugas bagi pegawai, bonus, promosi dan insentif serta penghargaan non materi juga memadai untuk diterapkan guna meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Membahas tentang kinerja pegawai, di dalam Al Qur'an juga dijelaskan tentang bagaimana seseorang harus bekerja keras untuk kelangsungan hidupnya yakni dalam Qur'an Surah At-Taubah ayat 105 :

بِعِلْمِ الْغَيْبِ إِلَىٰ وَاسْتُرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَالرَّسُولُ اللَّهُ فَمَنْ سِوَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلْ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَعَيْنَاكُمْ وَالشَّهَادَةِ

Artinya :

"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Ayat tersebut diatas menjelaskan bahwa seluruh umat Islam diperintahkan untuk terus bekerja keras sehingga menjadi umat yang mampu dalam bidang perekonomiannya. Karena umat yang tergolong mampu akan lebih unggul dibandingkan dengan umat yang kurang mampu. Seorang umat Islam yang mampu dan beriman, kelak dapat menyelamatkan dirinya sendiri dan umat yang masih lemah dari ancaman kekafiran. Allah SWT akan memberi balasan dari setiap amal perbuatan manusia kelak di akhirat nanti.

Begitu banyak literatur yang membahas dan meneliti tentang kinerja karyawan di berbagai instansi di wilayah ibu kota karena hal tersebut

diharapkan akan memberikan informasi yang menarik bagi pihak yang bersangkutan. Sebagai contoh adalah penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aisha *et al.* (2013) yang meneliti tentang kinerja karyawan dengan sampel para staff yang bekerja pada beberapa universitas besar di Indonesia. Namun faktanya, masih sangat sedikit literatur maupun penelitian yang meneliti tentang kinerja karyawan yang bekerja di sektor industri manufaktur di DIY. Padahal seperti yang telah kita bahas di awal, sektor industri manufaktur di DIY mampu memberikan kontribusi yang cukup besar bagi perekonomian nasional. Penelitian mengenai kinerja pegawai di DIY kiranya perlu lebih dikembangkan guna mendorong tingkat ekonomi nasional khususnya di wilayah DIY. Untuk menyelaraskan harapan tersebut maka peneliti melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Multi-Dimensional Pegawai (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Daerah Istimewa Yogyakarta)”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kemampuan kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perusahaan manufaktur yang ada di DIY.
2. Mengetahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perusahaan manufaktur yang ada di DIY.
3. Mengetahui bahwa peran motivasi memiliki pengaruh positif untuk meningkatkan kinerja pegawai perusahaan manufaktur yang ada di DIY.
4. Mengetahui bahwa peran insentif berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja pegawai perusahaan manufaktur yang ada di DIY.

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca agar dapat lebih memahami tentang pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca agar dapat mengetahui peran motivasi dan insentif yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Manfaat lain dari penelitian ini secara teori yaitu diharapkan agar penelitian ini dapat dijadikan referensi penelitian baru yang berhubungan dengan lingkup variabel yang sejenis dengan penelitian ini.
4. Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan *principal* perusahaan dapat berbenah dan melakukan koreksi terhadap permasalahan yang terjadi pada perusahaan, khususnya mengenai permasalahan kinerja pegawai agar dapat

melakukan tindakan untuk meningkatkan kinerja pegawainya sehingga diharapkan dapat meningkatkan produksi pada perusahaan tersebut.

