

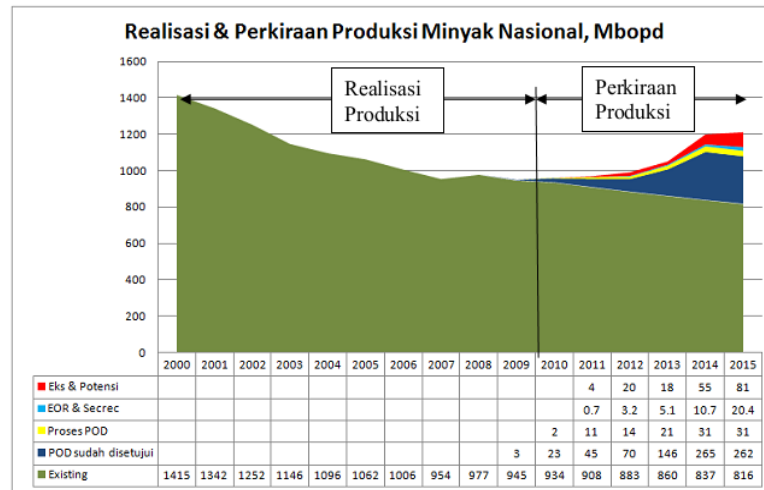
# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di Indonesia energi migas masih menjadi andalan perekonomian baik sebagai penghasil devisa maupun pemasok kebutuhan energi dalam negeri. Pembangunan prasarana dan industri yang sedang giat-giatnya dilakukan membuat pertumbuhan konsumsi energi rata-rata mencapai 7% dalam 10 tahun terakhir. Peningkatan yang sangat tinggi melebihi rata-rata kebutuhan energi global mengharuskan Indonesia untuk segera menemukan cadangan migas baru baik di Indonesia maupun ekspansi ke luar negeri. Cadangan minyak bumi dalam kondisi *depleting* sebaliknya gas bumi cenderung meningkat. Sementara itu, konsumsi minyak bumi (BBM) didalam negeri sudah melebihi kapasitas produksi. Dalam beberapa tahun belakangan ini penyediaan BBM dalam negeri tidak dapat seluruhnya dipenuhi oleh kilang minyak domestik, hampir 20%-30% kebutuhan minyak bumi dalam negeri sudah harus diimpor dari luar negeri. Kebutuhan impor minyak bumi ini diperkirakan akan terus meningkat seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk yang terus meningkat dan pertumbuhan ekonomi didalam negeri yang diharapkan semakin membaik ditahun-tahun mendatang (Jurnal Analisis Industri Minyak Dan Gas Di Indonesia Biro Riset Lembaga Manajemen FEUI, 2010).

Gambar 1.1 Perkembangan Produksi Minyak Indonesia

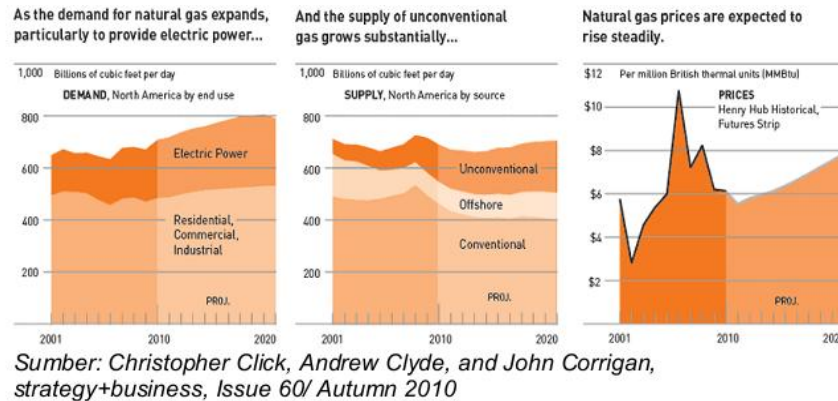


Sumber: Jurnal Analisis Industri Minyak Dan Gas Di Indonesia, 2010.

Menurut BP MIGAS, penurunan jumlah produksi minyak per hari tersebut disebabkan penurunan produksi dari lapangan *existing* lebih cepat dari perkiraan. Indonesia juga merupakan salah satu negara yang kaya akan gas bumi. Sampai dengan pertengahan tahun 1970-an, gas dianggap bukan sebagai komoditi yang menguntungkan, sehingga hanya digunakan pada kebutuhan yang terbatas. Infrastruktur transmisi dan distribusi gas pada periode tersebut juga terbatas. Seiring dengan kemajuan teknologi dan permintaan gas yang meningkat dipasar dunia, maka eksploitasi gas mulai dilaksanakan dan Indonesia termasuk salah satu eksportir gas terbesar di dunia. Hingga 2015 diperkirakan pasar gas alam dunia masih akan mengalami *oversupply* (Jurnal Analisis Industri Minyak Dan Gas Di Indonesia Biro Riset Lembaga Manajemen FEUI, 2010).

Untuk jangka panjang permintaan akan energi cenderung akan meningkat dimana 90% dari peningkatan permintaan tersebut akan berasal dari kawasan negara berkembang antara lain China, India dan Timur Tengah sebagai penggerak. Khusus untuk gas alam, dalam jangka panjang permintaan diperkirakan akan meningkat secara global hingga tahun 2020. Mengingat perkembangan ekonomi dan teknologi yang akan mendorong banyak pembangkit listrik berbasis BBM dan batu bara untuk beralih memakai gas alam yang dipandang lebih ramah lingkungan, seperti terlihat pada Gambar 1.2.

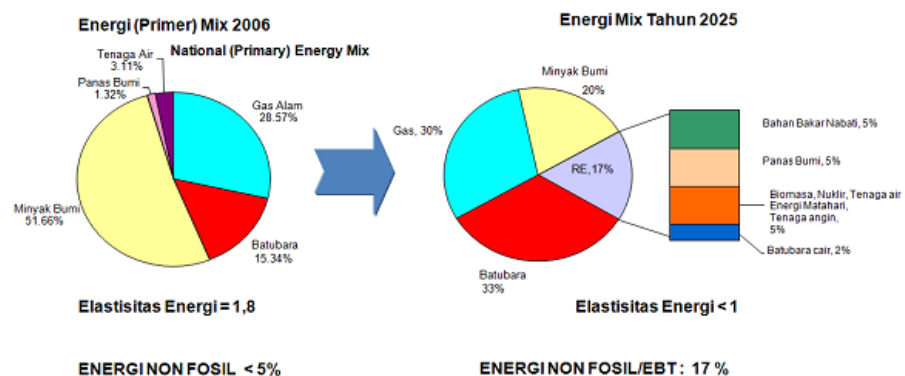
Gambar 1.2. Prediksi Perkembangan Gas Alam Dunia



<sup>2</sup>Why energy demand will rebound, Scott S. Nyquist and Jaeson Rosenfeld, McKinsey Global Institute, 2009

Sumber: Jurnal Analisis Industri Minyak Dan Gas Di Indonesia, 2010.

Sumber energi fosil khususnya minyak bumi masih mendominasi pangsa energi global dan posisi ini diperkirakan sampai dengan tahun 2030. Sampai saat ini minyak bumi masih mendominasi bauran energi primer nasional (52%) pada tahun 2006, seperti terlihat pada Gambar 1.3 (Jurnal Analisis Industri Minyak Dan Gas Di Indonesia Biro Riset Lembaga Manajemen FEUI,2010).

Gambar 1.3. Target Bauran Energi Nasional  
(Peraturan Presiden No. 5 Tahun 2006)

Sumber: Jurnal Analisis Industri Minyak Dan Gas Di Indonesia, 2010.

Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2006 Tentang Kebijakan Energi Nasional adalah untuk pengamanan pasokan energi dalam negeri dan mengurangi ketergantungan penggunaan energi yang berasal dari minyak bumi. Oleh karena

itu, pemerintah terus mendorong penggunaan energi diluar Bahan Bakar Minyak (BBM) dan dalam hal ini Kementerian Perindustrian terus mendukung terlaksananya program konversi penggunaan minyak tanah ke gas melalui penyiapan industri pendukung. Dapat disampaikan, subsidi pemerintah untuk BBM premium, solar dan minyak tanah cukup besar, pada tahun 2006 jumlahnya mencapai Rp. 95,7 Triliun dan tahun 2013 dialokasikan sebesar Rp. 200 Triliun. Hal ini sangat membebani Anggaran Pendapatan Belanja negara (APBN) terutama dengan adanya fluktuasi nilai tukar rupiah terhadap US Dollar, sehingga pemerintah perlu mengurangi subsidi dan melakukan pengaturan penggunaan BBM bersubsidi serta melaksanakan program konversi penggunaan minyak tanah ke gas atau LPG ([www.kemenperin.go.id](http://www.kemenperin.go.id), diakses tanggal 2 Juni 2014).

Menurut Menperin, program konversi yang dimulai pada tahun 2007 bertujuan untuk mengurangi beban subsidi minyak tanah yang mencapai Rp. 31 triliun per tahun, dengan menyediakan bahan bakar yang praktis, bersih, efisien untuk rumah tangga dan usaha mikro serta target *zero kerosene* (bersubsidi). Program konversi penggunaan minyak tanah ke LPG dinilai cukup berhasil karena terjadi peningkatan yang signifikan dari jumlah pengguna LPG sebagai bahan bakar untuk rumah tangga. Tahun 2007 pengguna LPG untuk rumah tangga di Indonesia sekitar 22% dan mengalami peningkatan pada tahun 2012 menjadi 79% dari seluruh jumlah keluarga di Indonesia. Diharapkan, kebutuhan LPG nasional akan terus mengalami peningkatan. Selain adanya program pemerintah untuk melakukan konversi minyak tanah ke gas bagi pengguna rumah tangga, saat ini juga semakin banyak industri yang telah menggunakan LPG sebagai bahan bakar dalam proses produksinya seperti pada industri makanan dan manufaktur. Menperin mengatakan, penggunaan LPG sangat terkait dengan industri tabung baja, katup tabung baja, kompor gas 1 (satu) tungku, regulator, selang karet, dan *rubber seal*, yang telah dapat dipenuhi dari produksi dalam negeri dan diberlakukan SNI secara wajib. Pemberlakuan SNI secara wajib sangat terkait dengan faktor Keamanan, Keselamatan, Kesehatan dan Lingkungan (K3L) bagi pengguna LPG sehingga diharapkan masyarakat dengan kesadarannya beralih menggunakan LPG yang lebih murah dibandingkan bahan bakar sebelumnya ([www.kemenperin.go.id](http://www.kemenperin.go.id), diakses tanggal 2 Juni 2014).

Sejauh ini, sejak diluncurkannya program pengalihan minyak tanah menjadi gas LPG telah dilakukan sosialisasi dan promosi serta pemeriksaan pabrik dengan hasil sebagai berikut Jumlah perusahaan tabung baja LPG semula sebanyak 6 (enam) perusahaan dengan kapasitas produksi 1.800.000 unit per tahun bertambah menjadi 26 perusahaan industri tabung baja LPG berkapasitas 21.610.000 unit per tahun. Jumlah perusahaan katup tabung gas yang saat ini telah berjumlah 3 (tiga) perusahaan dengan kapasitas 9.000.000 unit per tahun. Jumlah perusahaan kompor gas yang semula 7 perusahaan dengan kapasitas produksi 800.000 unit per tahun berkembang menjadi 36 perusahaan industri kompor gas dengan kapasitas 43.300.000 per tahun. Jumlah perusahaan regulator dan selang kompor gas yang semula 2 (dua) perusahaan dengan kapasitas 200.000 unit per tahun, menjadi 8 (delapan) perusahaan berkapasitas 19.000.000 unit per tahun. Industri selang kompor gas semula 5 (lima) perusahaan dengan kapasitas 9.880.000 meter per tahun bertambah menjadi 9 (sembilan) perusahaan dengan kapasitas 23.000.000 meter per tahun ([www.kemenperin.go.id](http://www.kemenperin.go.id), diakses tanggal 2 Juni 2014).

Departemen Perindustrian terus mendorong perkembangan industri bahan baku dalam negeri agar dapat memenuhi kebutuhan industri tabung baja gas LPG, katup tabung baja, kompor gas, regulator kompor gas dan selang karet kompor gas. Dengan demikian, membuktikan bahwa industri dalam negeri telah mampu menyediakan kebutuhan tabung dan kompor gas, baik secara kualitas maupun jumlah. Untuk itu diharapkan agar instansi terkait mempunyai persepsi yang sama terhadap kemampuan industri untuk negeri dalam mendukung program pengalihan minyak tanah menjadi LPG. Sedangkan tindak lanjut yang akan dan sedang dilaksanakan adalah mempersiapkan infrastruktur standarisasi dalam penerapan SNI wajib tabung gas dan kompor gas serta assesoriesnya, memfasilitasi industri tabung dan kompor gas serta assesoriesnya agar mampu menghasilkan produk berkualitas dengan harga bersaing, serta memfasilitasi jaminan pasok bahan baku untuk mendukung produksi tabung gas dan kompor gas serta assesoriesnya yang kesemuanya bekerjasama dengan industri baja dalam negeri ([www.kemenperin.go.id](http://www.kemenperin.go.id), diakses tanggal 2 Juni 2014).

Pemerintah melakukan kebijakan konversi minyak tanah ke LPG selain bertujuan untuk penghematan APBN, juga dengan pertimbangan karena minyak tanah mempunyai banyak kerugian bagi pengguna contohnya penggunaannya kurang efisien seperti perlu waktu untuk memanaskan kompor, menimbulkan asap sehingga menyebabkan polusi, meninggalkan kotoran pada tembok, dapat menyebabkan bau pada makanan, harganya terlalu mahal sebagai bahan bakar untuk memasak dibandingkan kegunaan lainnya untuk bahan bakar pesawat terbang, roket dan lain-lain. Jika dibandingkan dengan minyak tanah, LPG memiliki berbagai keuntungan yaitu mudah digunakan dan dipindahkan, bersih dan ramah lingkungan, pembakaran mudah disesuaikan, temperatur panas yang tinggi, berbau khas, kompor tidak perlu dipanaskan terlebih dahulu, LPG mempunyai pembakaran yang lebih sempurna (Adityawati, 2008).

Sampai tahun 2025 yang akan datang, ketergantungan akan Migas masih cukup besar. Hal ini juga dikarenakan produksi Migas masih relatif besar atau cadangan Migas masih ada kendati impor terus bertambah untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri. Produksi Migas tahun 2009 lalu mencapai kurang lebih 950.000-960.000 *barel* per hari. Penataan ulang kebijakan Migas tidak dimaksudkan untuk mengurangi peran dari kontraktor asing tetapi, kebijakan pengelolaan Migas yang bersifat *win-win solution* yang lebih menguntungkan negara dan bangsa sangat diperlukan. Negara juga harus memberdayakan BUMN PT. Pertamina (persero) untuk terus aktif dalam kegiatan usaha hulu Migas. Peningkatan peran tersebut dapat dilakukan dengan memprioritaskan wilayah kerja kepada PT.Pertamina (persero). Selain itu, negara tidak harus memperpanjang kontrak Migas yang sudah habis masa kontraknya. Untuk itu negarapun harus memberikan prioritas kepada PT.Pertamina (persero) atau kontraktor Migas nasional untuk mengambil alih wilayah kerja Migas yang sudah habis masa kontraknya. Selain itu kebijakan yang berpihak kepada pasar domestik dengan mengutamakan kebutuhan Migas dalam negeri juga menjadi salah satu bentuk perubahan kebijakan Migas ke depan. PLN masih sangat membutuhkan pasokan gas alam untuk kebutuhan pembangkit listriknya. Selain itu, industri petrokimia, industri pupuk dan sektor rumah tangga juga sangat membutuhkan jaminan pasokan gas ([www.berkas.dpr.go.id](http://www.berkas.dpr.go.id), diakses tanggal 2 Juni 2014).

Kesuksesan sebuah perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Jika manajemen sumber daya manusia itu berjalan dengan baik maka eksistensi perusahaan untuk kedepannya akan menjadi baik dan kemungkinan sebaliknya, jika manajemen sumber daya manusianya tidak berjalan dengan baik maka jalannya perusahaan juga akan terhambat. Saat ini perkembangan perusahaan sudah sangat pesat sehingga menuntut perusahaan itu sendiri untuk selalu lebih inovatif untuk menghadapi persaingan yang semakin hari semakin ketat. Dalam kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dan dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006).

Dengan adanya perubahan kebijakan migas yang telah ditentukan oleh pemerintah mengakibatkan dampak yang positif untuk perindustrian khususnya industri yang bergerak pada bidang pembuatan kompor gas dan berbagai jenis komponen pendukungnya. Dengan kebijakan yang ditetapkan membuat perusahaan yang bergerak pada bidang tersebut mengalami kemajuan pesat dan keadaan itu mendorong perusahaan untuk meningkatkan jumlah karyawannya dengan tingkat kemampuan yang memadai yang mampu bekerja dengan baik sesuai standart yang telah ditetapkan perusahaan demi kelangsungan jalannya perusahaan yang juga besaing ketat dengan para kompetitornya. Pengembangan sumber daya manusia secara luas merupakan hal yang penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengendalian yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat bermanfaat. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro disuatu perusahaan atau organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam kondisi perekonomian yang sedang berkembang saat ini banyak terdapat perusahaan baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah yang sedang giat untuk menghasilkan pendapatan, maka sangatlah perlu bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang ditawarkan agar tetap bertahan dalam persaingan. Sesuai sasaran yang ingin

dicapai oleh perusahaan dalam sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang ditawarkan agar tetap bertahan dalam persaingan maka, salah satu usaha yang ditempuh adalah dengan memberikan rangsangan dalam bentuk insentif dengan maksud untuk menggerakkan para karyawan agar bekerja lebih efektif untuk meningkatkan motivasi kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Pentingnya masalah insentif ini sehingga sangat mempengaruhi mental karyawan dalam melaksanakan tugas dan kegiatan-kegiatannya maka, sudah selayaknya pemimpin memperhatikan dengan seksama masalah pemberian insentif ini. Tenaga kerja atau karyawan merupakan kekayaan utama dari setiap perusahaan jadi harus dipelihara dengan baik karena peranan mereka ini sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai sasaran dan merupakan faktor penting bagi manajemen untuk melaksanakan aktifitas perusahaan atau organisasi oleh sebab itu, setiap perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan agar para karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat dan gairah kerja yang tinggi (Hasibuan, 2007 dalam Bangun, 2013).

Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang terdapat dalam perusahaan. Menurut (Setiyawan dan Waridin, 2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standart kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak menentu. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuannya. Berbagai cara



ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti halnya melalui insentif dan motivasi kerja (Reza, 2010).

Pemberian insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya. Insentif sangat penting bagi karyawan untuk mendorong seseorang melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan. Disamping itu insentif juga berfungsi sebagai penghargaan bagi pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan (Yono, Djiwanto dan Hasibuan, 2004). Tujuan insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi (Handoko, 2010). Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga, kinerja karyawan dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Insentif yang diberikan dapat berupa insentif finansial (materiil) dan insentif non finansial (non materiil). Karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi jika insentif diberikan secara adil, layak dan memadai. Dengan adanya insentif diharapkan seseorang akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan berusaha bekerja lebih baik lagi untuk mendapatkan hasil yang semakin baik pula. Menurut (Rivai, 2009) insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Hariandja, 2009).

Perusahaan-perusahaan meyakini bahwa sistem insentif pada khususnya mempengaruhi kinerja. Selain itu banyak karyawan yang lebih menyukai bahwa upah mereka dikaitkan dengan prestasi kerja masing-masing. Insentif yang diberikan perusahaan secara adil dan layak merupakan kebanggaan tersendiri untuk para karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan meningkat. Pemberian insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai potensi tinggi untuk tetap

berada didalam perusahaan. Hal tersebut berarti juga insentif merupakan suatu bentuk motivasi bagi karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila insentif yang diberikan perusahaan tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Sujatmoko, 2007).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar karyawan mengeluarkan seluruh potensinya. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Listianto dan Setiaji, 2005). Keseluruhan proses motivasi kepada para karyawan bertujuan agar mereka mau bekerja dengan tulus demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Apabila karyawan mau bekerja dengan tulus niscaya apa yang menjadi tujuan organisasi akan berhasil dan tentu saja didalamnya terdapat faktor peningkatan kinerja karyawan yang berdampak pada peningkatan prestasi organisasi (Watimena, 2007). Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). (Robbins, 2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain (Suharto dan Cahyono, 2005) dan (Hakim, 2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Hal diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Tjitradjaya dan Joanna, 2009 dalam Wasisto, 2013) yang menunjukkan hasil bahwa insentif dan motivasi sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan.

Sehingga perusahaan ada baiknya memberikan insentif dan motivasi yang sesuai sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Arto Metal Internasional merupakan perusahaan yang menyediakan kebutuhan rumah tangga yang menerapkan program insentif sebagai tambahan pendapatan diluar gaji atau upah bagi para karyawannya dalam upaya mengelola dan memelihara karyawannya secara efektif dan efisien serta untuk mendorong peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan tidak terlepas dari pemberian insentif yang selama ini telah terlaksana. Pemberian insentif yang tepat dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawan karena karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka. Insentif dapat juga meningkatkan kesejahteraan hidup dan membangun motivasi kerja sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Insentif yang diberikan pun terdiri dari berbagai jenis antara lain insentif materiil yang terdiri dari bonus, komisi, *profit sharing*, kompensasi yang ditangguhkan, jaminan sosial. Sedangkan untuk insentif non materiil terdiri dari pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal. Hal itulah yang diperhatikan pihak manajemen untuk mencapai standart kinerja yang telah ditentukan. Divisi sumber daya manusia memegang peranan penting dalam peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia dengan kualitas tenaga kerja yang baik akan didapat kinerja yang baik pula untuk semakin mengembangkan perusahaan yang mulai merangkak naik. Dengan adanya insentif diharapkan dapat menimbulkan motivasi kerja pada karyawan sehingga dapat berdampak positif pada kinerja. Selain itu divisi sumber daya manusia juga memberikan perhatian untuk para karyawan yang memiliki masalah terhadap kinerjanya yang sudah tidak dapat diatasi oleh kepala bagian produksi akan diberikan arahan untuk memotivasi kinerjanya menjadi lebih baik. Tidak banyak perusahaan industri kecil menengah didalam negeri yang mampu memproduksi komponen elektronika untuk perusahaan-perusahaan besar terkemuka. Apalagi perusahaan tersebut memasok komponen elektronika bagi perusahaan asing (multinasional) yang menerapkan standart mutu yang ketat. PT. Arto Metal merupakan salah satu perusahaan dari beberapa perusahaan yang ada yang berhasil meniti kesuksesannya dengan merangkak dari bawah. Perusahaan

tersebut mengawali kegiatan usahanya dengan menjadi pemasok komponen elektronika bagi perusahaan lain dan kini berhasil menjadi pemasok tetap komponen elektronika bagi sejumlah perusahaan asing berskala global yang produknya telah dikenal di dunia internasional. Sejalan dengan diluncurkannya program baru oleh pemerintah untuk melakukan konversi minyak tanah ke LPG, PT. Arto Metal pun mulai membidik pasar kompor LPG. Hal itu dilakukan untuk membangkitkan kembali kegiatan produksi dipabrik. Artono selaku pemilik usaha memperkirakan harga jual produk kompor LPG dengan satu mata tungku untuk kebutuhan pelaksanaan program konversi minyak tanah ke LPG yang diselenggarakan pemerintah akan berkisar sekitar Rp. 130.000 per unit (www.kemenperin.go.id diakses tanggal 2 Juni 2014).

Dalam uraian tersebut, penelitian ini akan membahas bagaimana pengaruh insentif dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja dari karyawan PT. Arto Metal Internasional, JL. Ambeng-ambeng Selatan no. 18 Waru, Sidoarjo.

## **1.2 Batasan Masalah**

1. Penelitian ini akan membahas pengaruh insentif terhadap motivasi kerja dari kinerja karyawan di PT. Arto Metal Internasional.
2. Penelitian ini ditujukan kepada karyawan PT. Arto Metal Internasionall yang terdiri dari cabang marketing dan produksi.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: Insentif Materiil, Insentif Non Materiil, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah, maka perumusan masalah yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel insentif materiil terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Arto Metal Internasional?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel insentif non materiil terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Arto Metal Internasional?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel insentif materiil terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Arto Metal Internasional?

4. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel insentif non materiil terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Arto Metal Internasional?
5. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Arto Metal Internasional?
6. Apakah motivasi kerja merupakan variabel *intervening* dari insentif materiil terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Arto Metal Internasional?
7. Apakah motivasi kerja merupakan variabel *intervening* dari insentif non materiil terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Arto Metal Internasional?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisa pengaruh signifikan antara variabel insentif materiil terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Arto Metal Internasional.
2. Menganalisa pengaruh signifikan antara variabel insentif non materiil terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Arto Metal Internasional.
3. Menganalisa pengaruh signifikan antara variabel insentif materiil terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Arto Metal Internasional.
4. Menganalisa pengaruh signifikan antara variabel insentif non materiil terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Arto Metal Internasional.
5. Menganalisa pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Arto Metal Internasional.
6. Menganalisa motivasi kerja merupakan variabel *intervening* dari insentif materiil terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Arto Metal Internasional.
7. Menganalisa motivasi kerja merupakan variabel *intervening* dari insentif non materiil terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Arto Metal Internasional.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini dapat menjadi pedoman atau referensi bagi pembaca yang tertarik untuk melakukan penelitian dibidang atau permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.
3. Menjadi referensi bagi pembaca dalam mengembangkan penelitian tentang hubungan antara variabel-variabel insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan insentif sehingga, dapat meningkatkan motivasi kerja.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan insentif sehingga, dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menganalisa motivasi kerja yang terkait dengan kinerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan mahasiswa tentang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai insentif dan motivasi kerja.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam mempermudah mengikuti pembahasan penelitian ini, maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

## **BAB I: PENDAHULUAN**

Berisi mengenai latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, dan sistematika penulisan.

## **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Berisi tentang landasan teori mengenai insentif, motivasi kerja dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, model penelitian, dan bagan alur berpikir.

## **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Berisi uraian mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, dan metode analisis data.

## **BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum insentif, motivasi kerja dan kinerja karyawan, analisis data, statistik deskriptif, hasil pengujian kualitas data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

## **BAB V: KESIMPULAN**

Bab ini berisi tentang simpulan, implikasi dan rekomendasi.