

ABSTRAK

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT.SINKONA INDONESIA LESTARI (SIL) CIATER - SUBANG

Oleh:

Peny Yulia Rahman
0906503

Skripsi ini dibimbing oleh:

Drs. Uep Tatang Sontani, M.Si. dan Drs. Budi Santoso, M.Si.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah masih rendahnya kepuasan kerja karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL) Ciater-Subang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat insentif, gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja, dan seberapa besar pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Sinkona Indonesia Lestari (SIL) Ciater-Subang.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah insentif dan kepuasan kerja karyawan. indikator dari variabel insentif (X), yaitu: tunjangan, bonus, kompensasi yang ditanggihkan, fasilitas kantor, dan pemberian piagam penghargaan. Sedangkan indikator dari variabel kepuasan kerja (Y), yaitu : pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei eksplanasi dengan teknik analisis data deskriptif. Selanjutnya, teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara penyebaran angket dengan model *rating scale*, yang dianalisis menggunakan regresi sederhana. Sedangkan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL) yang berjumlah 70 orang.

Berdasarkan analisis terhadap jawaban responden, diperoleh hasil bahwa pengaruh insentif (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) termasuk kategori sedang/cukup. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi sederhana, diperoleh kesimpulan bahwa: pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran yang diajukan bagi perusahaan adalah: pertama, lebih ditingkatkan kembali pemberian insentif, agar para karyawan bekerja lebih bersemangat, disiplin, dan kreatif. Sehingga tujuan instruksional dapat lebih tercapai dengan baik. Kedua, karyawan perlu diberikan perhatian dan arahan supaya memiliki kepuasan dalam bekerja. Dalam hal ini, peran pimpinan sangatlah penting untuk dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

ABSTRACT

INSENTIVE EFFECT FOR EMPLOYEE'S JOB SATISFACTION AT PT.SINKONA INDONESIA LESTARI (SIL) CIATER-SUBANG

By:

Peny Yulia Rahman
0906503

This Script is guided by:

Drs. Uep Tatang Sontani, M.Si. and Drs. Budi Santoso, M.Si.

Issues raised in this study was lack of employee satisfaction in PT.Sinkona Indonesia Lestari (SIL) Ciater-Subang. This study aims to describe the level of incentives, an overview of the level of job satisfaction, and how much influence incentives on job satisfaction of employees at PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL) Ciater-Subang.

Variables examined in this study is an incentive and employee satisfaction. indicator of variable incentives (X), namely: allowances, bonuses, deferred compensation, office facilities, and provision of an award plaque. While indicators of job satisfaction variable (Y), namely: the work itself, pay, promotion, supervision, and coworkers.

The research method used was a survey method of explanation with descriptive data analysis. Furthermore, data collection techniques used by distributing questionnaires with rating scale models, which were analyzed using simple regression. While the sample in this study are employees of PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL), which amounted to 70 people.

Based on an analysis of respondents' answers, the result that the incentive effect (X) on employee job satisfaction (Y) the category of moderate / sufficient. Based on calculations using simple regression analysis, it is concluded that: the provision of incentives has a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Suggestions put forward for the company are: first, further enhanced back incentives, so that employees work more passionate, disciplined, and creative. So that instructional objectives can be achieved with good. Second, employees need to be given attention and guidance in order to have job satisfaction. In this case, the role of leadership is crucial to improve motivation and job satisfaction in achieving organizational goals.