

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Dalam era globalisasi yang sekarang telah mendominasi kehidupan manusia dan dunia bisnis selama beberapa tahun ini, berlaku sebuah *mindset* bahwa suatu negara yang kaya dalam sumber daya akan memudahkan negara tersebut untuk menguasai ekonomi dan bisnis internasional, tetapi dalam kenyataannya pendapat tersebut tidak selalu benar karena ada juga beberapa negara yang miskin dalam sumber daya alam mampu bersaing dalam menguasai ekonomi dan bisnis internasional.

Berkaitan dengan globalisasi dunia terutama dalam memasuki AFTA, sudah tampak gejala-gejala yang timbul, diantaranya adalah semakin besarnya persaingan antar perusahaan sebagai suatu organisasi. Dalam hal pembinaan guna meningkatkan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia, Pemerintah dihadapkan pada persoalan-persoalan yang pelik karena persoalan yang dihadapi oleh pemerintah sebagai suatu organisasi semakin kompleks, diantaranya berkaitan dengan kemajuan teknologi, pembatasan berbagai peraturan pemerintah seperti proteksi dan tarif, pertumbuhan persaingan nasional dan internasional

Dalam kondisi lingkungan di atas, Pemerintah dituntut mengembangkan cara-cara baru untuk dapat mempertahankan tenaga kerja pada tingkat produktivitas yang tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi.

Perusahaan sebagai suatu organisasi melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan perusahaan pada umumnya untuk menghasilkan produk barang dan jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat, serta memenuhi kepentingan para *stakeholders*.

Perusahaan tersebut membutuhkan manusia sebagai salah satu sumber dayanya. Manusia menjadi pelaku, perencana, dan penentu keberhasilan dalam pengelolaan perusahaan. Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting di dalam perusahaan karena manusia merupakan penggerak sumber daya lain, seperti bahan baku (*materials*), mesin (*machine*), dana (*money*), metode (*method*), pasar (*market*), dan manajemen (*management*). Semua hal itu harus dikelola sebaik mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Perusahaan dalam hal ini adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang jasa perbengkelan. Setiap kegiatan perusahaan ini bertujuan untuk mendistribusikan jasa layanan perbengkelan yang dibutuhkan masyarakat dan melakukan efisiensi pada peran tenaga kerja agar PT. X dapat memperoleh laba serta dapat memenuhi tujuan yang sudah ditetapkan oleh PT. X.

Dari tujuan perusahaan ini, PT. X mengalami banyak masalah yang harus dihadapi, diantaranya adalah kurangnya tenaga kerja yang bekerja di PT.X, sehingga perusahaan ini sering menambah jam kerja pegawai melebihi jam kerja yang sudah ditetapkan. Selain itu juga, masalah-masalah lain yang timbul yang menyebabkan tenaga kerja menjadi merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu, diperlukannya kebijaksanaan yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja agar tenaga kerja mendapatkan kepuasan dalam

melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Kepuasan merupakan daya dorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya seorang karyawan ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Perbuatan atau tindakan yang dimaksud dapat berarti kerja keras guna lebih produktif dalam bekerja. Kepuasan juga berupa “suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawannya memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan kerja seseorang terhadap pekerjaannya”. (T. Handoko ; 2000).

Dari pengertian kepuasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ada kepuasan jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan ketidak seimbangan. Hal ini akan menumbuhkan kepuasan, dan kepuasan yang telah tumbuh akan menjadi dorongan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Salah satu cara untuk menimbulkan kepuasan pada diri tenaga kerja adalah dengan memberikan balas jasa atau kompensasi yang layak, biasanya diberikan dalam bentuk materi atau fasilitas-fasilitas lainnya seperti : Tunjangan Hari Tua (THT), Tunjangan Hari Raya (THR), Asuransi Kesehatan, Asuransi Kecelakaan dan Kematian, dan juga berupa insentif. Terkadang kompensasi atau balas jasa yang diberikan dinilai masih kurang oleh karyawan, hal ini dikarenakan tingginya tingkat kebutuhan / pengeluaran seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang terkadang tidak bisa diimbangi oleh pendapatan yang diterima.

Insentif merupakan salah satu jenis kompensasi yang dapat diperoleh karyawan untuk menambah pendapatannya. Besarnya insentif ditentukan oleh prestasi yang diberikan oleh karyawan tersebut kepada perusahaan. Semakin baik prestasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula insentif yang dapat diterima oleh karyawan. Disini akan terlihat adanya hubungan antara prestasi kerja dalam kaitannya dengan produktivitas tenaga kerja dengan besarnya insentif sehingga karyawan akan berlomba untuk memperoleh tambahan pendapatan dengan berprestasi lebih baik yang pada akhirnya mengakibatkan tercapainya kepuasan tenaga kerja dalam tempat usahanya.

Insentif yang diberikan tentunya setimpal dengan prestasi yang diberikan karyawan kepada perusahaan dan tentunya harus diberikan dengan berdasarkan kebijakan-kebijakan yang berlaku di perusahaan agar pemberian insentif dapat bermanfaat bagi karyawan dan dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan walaupun bagi perusahaan insentif merupakan tambahan biaya gaji atau upah yang akan menambah biaya (*cost*) perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas nampak bahwa pemberian insentif sangat penting artinya bagi kepuasan kerja karyawan. Atas dasar pemikiran diatas, maka penulis tertarik dan merasa perlu untuk mengadakan penelitian tentang :

“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT ‘X’.”

1.2. Identifikasi Masalah.

Kebijaksanaan pemberian kompensasi dalam bentuk insentif merupakan salah satu kegiatan dalam bidang MSDM yang penting, karena insentif dianggap sebagai salah satu daya tarik agar karyawan lebih giat lagi bekerja di suatu perusahaan.

Pemberian insentif yang dilakukan oleh PT. X terhadap karyawannya sangat tergantung pada kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan jabatan mereka. Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, penulis mencoba mengidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian insentif yang dilakukan PT. X?
2. Bagaimana respon karyawan terhadap insentif yang diberikan oleh PT. X?
3. Bagaimana kepuasan karyawan atas insentif yang diberikan oleh PT. X?
4. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan karyawan di PT. X?

Dengan mengidentifikasi masalah tersebut, maka masalah yang ada menjadi lebih jelas, sehingga akan mempermudah penulis dalam mengadakan penelitian serta memberikan perbandingan antara teori dan prakteknya. Setelah itu, penulis dapat menganalisanya untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang nantinya dapat menjadi masukan bagi perusahaan dan bagi penulis sendiri.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang relevan terhadap masalah yang diidentifikasi, kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulannya serta disusun dalam sebuah skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian insentif yang dilakukan oleh PT.X kepada karyawannya.
2. Untuk mengetahui bagaimana respon karyawan terhadap insentif yang diberikan oleh PT. X.
3. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan karyawan atas insentif yang diberikan oleh PT. X.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan karyawan di PT. X.

1.4. Kegunaan Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Pihak akademis.

Untuk memberikan gambaran tentang pelaksanaan pemberian insentif yang berguna untuk pengembangan ilmu khususnya pada manajemen sumber daya manusia.

2. Pihak Perusahaan.

Untuk memberikan gambaran dan masukan kepada perusahaan sampai sejauh mana keberhasilan kebijakan pemberian insentif yang dilaksanakan oleh perusahaan.

3. Penulis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan sehubungan dengan disiplin ilmu yang dipelajari dan menambah pengalaman dalam penerapan disiplin ilmu yang dipelajari.

4. Pihak lain.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan pengkajian lebih lanjut bagi yang berminat mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

1.5. Kerangka pemikiran dan Hipotesis.

Faktor sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan banyak menentukan keberhasilan perusahaan dan merupakan sumber daya yang penting serta tidak dapat digantikan oleh perkembangan teknologi. Walaupun sekarang ini perkembangan teknologi sangat canggih tapi semua itu tidak berguna apabila tidak ada manusia yang melaksanakannya. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus dapat memacu kerja karyawan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Setiap orang yang bekerja dengan menyumbangkan tenaga dan pemikirannya pada suatu perusahaan akan memperoleh imbalan dari perusahaan

dimana ia bekerja. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat memberikan imbalan yang sesuai agar dapat memberikan kepuasan kepada karyawan yaitu dengan memberikan insentif atau bonus.

Menurut Werther dan Davis (1996) :

“Sistem pemberian insentif dihubungkan dengan pemberian gaji dan kinerja yang bersifat penghargaan untuk pencapaian karyawan, bukan untuk senioritas atau jam bekerja”.

Menurut P.Siagian (2003) :

“ Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat negative maupun yang bersifat positif tentang pekerjaannya”.

Menurut Werther dan Davis (1998) :

“ Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan mereka”.

Sedangkan menurut T. Handoko (2000) :

“ Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawannya memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan kerja seseorang terhadap pekerjaannya”.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan cara pandang dan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut Smith, Kendall dan Hullin (1969) dengan *job descriptive Index*, terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, terdiri dari :

1. *Work it Self.*

Setiap pelayanan memerlukan suatu ketrampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam pengerjaannya tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerjanya.

2. *Supervision.*

Hubungan antara atasan dan bawahan, dimana dirasakan bahwa atasan menunjukkan minat dan perhatian terhadap bawahan merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial yang terjadi antara sesama rekan kerja didalam lingkungan pekerjaannya.

3. *Co-Worker.*

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial yang terjadi antara sesama rekan kerja di dalam lingkungan pekerjaannya.

4. *Promotion.*

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. *Pay.*

Merupakan bentuk imbalan kerja yang dianggap wajar dan sedapat mungkin dapat memenuhi hubungan ekonomis karyawan.

Dari faktor diatas, salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah upah/*pay*. Antara upah yang diharapkan oleh para pegawai dengan upah yang sebenarnya terjadi biasanya terdapat perbedaan. Perbedaan tersebut adalah tingkat kepuasan karyawan tersebut.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat ditarik suatu hipotesa: “apabila program pemberian insentif diberikan dengan tepat, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin baik”.

1.6.Objek dan Metodologi Penelitian.

1.6.1. Objek penelitian.

Dalam pembuatan karya ilmiah ini, penulis memilih untuk mengadakan penelitian pada PT.X yang bergerak di bidang jasa perbengkelan.

Untuk melakukan pengujian atas hipotesis yang dikemukakan, variabel-variabel yang diteliti perlu diukur. Oleh karena itu, penulis memisahkan objek penelitian ke dalam dua variabel, yaitu :

1. Variabel bebas (X)

Adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel atau menjadi sebab terhadap terjadi atau tidak terjadinya sesuatu.

Dalam hal ini, variabel bebasnya adalah “ Insentif “.

2. Variabel tidak bebas (Y)

Adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, dalam hal ini, variabel tidak bebasnya adalah “Kepuasan Kerja Karyawan”.

Untuk setiap variabel tersebut ditetapkan indikator masing-masing yang digunakan sebagai acuan untuk mengevaluasi atau menilai praktek-praktek yang dilakukan oleh PT. X.

Skala pengukuran yang dilakukan adalah skala ordinal yang memungkinkan untuk mengurutkan jawaban atas sub indikator variabel ke dalam urutan ranking atas dasar sikapnya terhadap masalah-masalah tersebut.

Berikut ini adalah tabel operasionalisasi variabel yang terdiri atas variabel, dimensi variabel, indikator dan skala pengukuran yang digunakan :

Tabel 1.1.
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Insentif (X)	<p>1. Kriteria dalam Pemberian Insentif</p> <p>2. Insentif yang diterima Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan harus menghargai waktu kerja. • Mencapai target yang ditetapkan. • Diberikan pada karyawan yang berprestasi. • Insentif yang diberikan adil • Insentif yang diberikan dinilai layak • Sistem insentif cukup baik • Sistem insentif mudah dimengerti 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • Insentif menambah penghasilan • Insentif sesuai dengan hasil pekerjaan • Insentif membuat karyawan tetap bekerja di perusahaan. 	
<p>Kepuasan Kerja Karyawan (Y)</p>	<p>1) Pekerjaan itu sendiri</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Minat atau sifat tugas dari pekerjaan. 2) Kesesuaian antara pekerjaan dengan pendidikan yang dimiliki. 3) Keterlibatan dalam pekerjaan. 4) Pengaruh hasil 	<p>Ordinal</p>

		pekerjaan yang dilakukan.	
	2) Pengawasan	5) Pemberian kepercayaan dalam pekerjaan.	
		1) Perlakuan dari atasan.	
		2) Kejelasan instruksi kerja.	
		3) Bantuan dari atasan.	
		4) Kesiediaan atasan menerima masukan.	
		5) Pengawasan kerja dari atasan.	
	3) Rekan Sekerja	1) Pengaruh tekanan dari rekan sekerja.	
		2) Bantuan rekan sekerja.	
		3) Sikap rekan	

	4) Gaji / Upah	sekerja. 4) Penyampaian kritik dengan rekan sekerja. 1) Besarnya penghasilan dilihat dari kebutuhan hidup. 2) Tunjangan yang diberikan. 3) Sistem pengajaran yang diterapkan.	
--	----------------	---	--

Sumber : bahan referensi studi pustaka

1.6.2. Metodologi Penelitian.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Deskriptif analisis, yaitu dimana penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data, menganalisa serta menyajikan data mengenai keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti kemudian dianalisis untuk selanjutnya dibuat penafsiran terhadap situasi perusahaan pada saat dilaksanakan penelitian.

1.6.2.1. Prosedur Pengumpulan Data.

Dalam melakukan penelitian, penulis memerlukan data yang dapat mendukung penelitian ini. Data yang digunakan adalah berupa teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli serta data yang diperoleh dari perusahaan tentang pemberian upah yang dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Adapun metoda-metoda pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).

Library Research adalah penelitian yang dilakukan dengan mempelajari buku – buku literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*).

Field Research adalah penelitian yang dilakukan secara langsung dengan mendatangi perusahaan yang dijadikan objek penelitian, dengan cara memanfaatkan pengalaman serta masalah yang pernah dihadapi oleh perusahaan dan pengumpulan semua data atau keterangan yang dibutuhkan yang berhubungan dengan penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Dalam hal ini, penulis melakukan penelitian lapangan, yaitu teknik pengumpulan data melalui beberapa cara di lokasi penelitian, antara lain :

- a. Observasi.
- b. Wawancara.
- c. Kuesioner.

1.6.2.2. Teknik Penentuan sampel.

Dalam teknik penentuan sampel, penulis menggunakan pengisian kuesioner. Menurut Suharsimi (1996) tentang jumlah responden :
”Apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.”

Dengan jumlah karyawan PT. X sebesar 58 orang menurut data laporan tahunan tahun 2004, maka populasi karyawan di PT. X, penulis jadikan sebagai responden.

1.6.2.3. Teknik Pengolahan Data.

Angka-angka perhitungan didapat dari alternatif jawaban yang diberikan oleh responden. Berdasarkan Masri dan Effendi (1989), maka peneliti membagi alternatif jawaban ke dalam angka 1 sampai dengan angka 5.

Untuk mengolah data yang diperoleh dan melihat hubungan yang terjadi antara 2 variabel yang diteliti (variabel X berkenaan dengan insentif, Variabel Y berkenaan dengan kepuasan

karyawan), maka penulis menggunakan koefisien korelasi Spearman (J.Supranto,2000) :

$$R_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

dimana :

d_i = selisih dari pasangan *rank* ke $-i$

n = banyaknya pasangan *rank*

Apabila dalam pengumpulan data ditemui nilai yang sama maka *item* tersebut harus mempunyai *rank* yang sama. Pemberian *rank* tersebut didapat dengan menjumlahkan *rank item* kemudian dibagi banyaknya *item* yang mempunyai nilai yang sama (J.Supranto, Statistik Teori dan Aplikasi 2000:165):

$$\frac{n_1 + n_2}{n}$$

dimana :

n_1, n_2 : *Rank item*

n : Jumlah *rank* yang sama

Besarnya koefisien korelasi $-1 \leq R \leq 1$, interpretasi dari koefisien korelasi adalah:

- Apabila $R > 0,5$; maka hubungan antara variabel x dan y kuat dan mempunyai hubungan searah.

- Apabila $R < 0,5$; maka hubungan antara variabel x dan y lemah dan mempunyai hubungan berlawanan.
- Apabila $R_s = -1$ atau mendekati -1, maka hubungan antar variabel cukup kuat atau sangat kuat dan mempunyai hubungan berbalikan.
- Apabila $R_s = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antar variabel sangat lemah atau tidak mempunyai hubungan.
- Apabila $R_s = 1$ atau mendekati 1, maka hubungan antar variabel cukup kuat atau sangat kuat dan mempunyai hubungan searah.

Uji hipotesis:

- $H_o : P_s = 0$ (Tidak ada pengaruh insentif terhadap kepuasan karyawan)
- $H_i : P_s \neq 0$ (Ada pengaruh insentif terhadap kepuasan karyawan)
- Jika $P \text{ value} > \alpha$, maka H_o diterima dan H_i ditolak
- Jika $P \text{ value} < \alpha$, maka H_i diterima dan H_o ditolak

1.7.Lokasi dan Waktu Penelitian.

Lokasi pengamatan untuk penelitian ini adalah PT.X yang berlokasi di Jalan X Bandung, Jawa Barat. Dilaksanakan pada tanggal 15 September 2005 sampai 7 November 2005.

1.8.Sistematika Penelitian.

Sistematika penelitian terdiri dari (5) bab, yang masing-masing bagiannya merupakan satu kesatuan yang saling mendukung penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Guna memberi gambaran yang lebih jelas, maka skripsi ini disusun secara sistematis dengan pembagian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN.

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang penelitian termasuk di dalamnya terdapat tantangan dan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh PT. X sebagai objek penelitian. Di dalam Bab 1 juga dijabarkan mengenai identifikasi masalah secara terperinci, maksud dan tujuan penelitian, juga kegunaan dari penelitian yang dilakukan.

Selain itu, di dalam Bab 1 juga diuraikan mengenai kerangka pemikiran dan hipotesis dari penelitian yang dilakukan. Di dalamnya juga dijabarkan mengenai objek penelitian, dalam hal ini adalah PT. X dan metodologi penelitian yang akan digunakan serta lokasi dan waktu penelitian berikut sistematika penelitian yang dilakukan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.

Dalam bab ini, membahas mengenai pengertian dan fungsi manajemen sumber daya manusia juga uraian mengenai pengertian insentif termasuk didalamnya jenis-jenis insentif menurut para ahli. Didalam Bab II juga diuraikan mengenai pengertian kepuasan yang didalamnya diuraikan

mengenai pengertian kepuasan karyawan dan hubungan antara insentif dengan kepuasan karyawan.

BAB III. OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN.

Dalam bab ini diuraikan mengenai sejarah perusahaan, visi, misi dan nilai kebersamaan perusahaan, struktur organisasi, sumber daya manusia yang ada di perusahaan, strategi usaha yang dilakukan oleh PT. X, kegiatan dan prospek usaha pada PT. X, risiko usaha yang dihadapi oleh PT. X, keunggulan bersaing yang dimiliki oleh PT. X, jasa layanan, serta perkembangan terakhir sampai dengan dilakukannya penelitian di PT. X.

Pada bagian metodologi penelitian juga diuraikan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian, variabel penelitian yang menjadi objek penelitian, prosedur pengumpulan data, teknik penentuan sampel, dan teknik pengolahan data yang digunakan.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.

Di dalam Bab ini diuraikan mengenai kepuasan karyawan dan sistem insentif yang digunakan di PT. X. Pada bab ini juga diuraikan mengenai analisa profil responden serta analisa kuesioner yang dibagikan kepada 58 responden serta analisa pengaruh insentif terhadap kepuasan karyawan menggunakan analisa korelasi *rank spearman* dan penggunaan uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan serta penggunaan uji hipotesa untuk mengetahui apakah koefisien korelasi tersebut signifikan atau tidak.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.

Pada bab ini diuraikan mengenai kesimpulan tentang insentif, kepuasan karyawan dan pengaruh antara insentif terhadap kepuasan karyawan. Selain itu, diuraikan juga mengenai saran-saran tentang insentif, kepuasan karyawan serta pengaruh insentif terhadap kepuasan karyawan khususnya di PT. X.