

## ABSTRAK

Setiap perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sehingga pada akhirnya akan berdampak kepada tingkat efektifitas dan efisiensi pekerjaan para karyawan di perusahaan. Dimana hal itu akan tercipta apabila terdapat rasa kepuasan kerja dari setiap. Kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Insentif merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin efektif penerapan pemberian insentif maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Sehingga berdampak pada tingkat semangat dan produktivitas kerja, begitu juga sebaliknya.

Penelitian ini dilakukan di Human Resource Area 09. Human Resource Area 09 adalah salah satu divisi dibawah PT. Telkom yang mengelola beberapa unit bisnis. Human Resource Area 09 bertempat di Jl. Gegerkalong Hilir no. 47, Bandung, yang berada di dalam lingkungan kompleks *Telkom Learning Centre*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Data primer dalam penelitian ini diambil melalui penyebaran kuesioner kepada 100 orang karyawan HR Area 09 dengan cara *simple random sampling* dan data sekunder diambil dari literatur serta dokumen yang relevan dengan penelitian ini. Data yang terkumpul selanjutnya diolah dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji hipotesis yang diajukan dan juga dengan menggunakan garis linear kontinum untuk mengetahui bagaimana penerapan pemberian insentif dan seberapa tinggi kepuasan kerja karyawan HR Area 09.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan bahwa persentase penilaian karyawan HR Area 09 terhadap pemberian insentif cukup tinggi, sehingga yang dilakukan perusahaan dalam hal pemberian insentif sudah tergolong efektif. Berbanding lurus dengan persentase penilaian karyawan terhadap kepuasan kerja pun tinggi sebesar 79,25%. Kesimpulan setelah melakukan analisis jalur adalah variabel insentif yang dilihat dari lima faktor yang mempengaruhi keberhasilan pemberian insentif ternyata ada dua faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu proses pembayaran dan besar upah normal, yang artinya apabila proses pembayaran dan besar upah normal efektif dalam pemberian insentif sudah baik, maka tingkat kepuasan kerja akan menjadi tinggi, dan sebaliknya. Proses pembayaran mempunyai total pengaruh sebesar 24,1% dan besar upah normal mempunyai total pengaruh 22% terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci** : Insentif dan Kepuasan Kerja.