

Pengaruh Sistem Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Study Kasus pada PT. Surya Citra Televivi (SCTV) Tbk)

¹ Adimas Ramadhan, ² Sri Suwarsi, ³ Aminudin Irfani

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

e-mail: ¹ beat_dmas@yahoo.com

Abstrak: Sistem Insentif merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas kerja dalam suatu organisasi. Dengan meningkatnya kepuasan kerja dalam organisasi akan meningkatkan kinerja dari perusahaan itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan sistem insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Surya Citra Televivi Tbk (SCTV) Senayan City. Jenis penelitian adalah menggunakan penelitian deskriptif verifikatif dan teknik penarikan sampel dengan cara total sampling dengan jumlah 51 orang karyawan di PT Surya Citra Televivi Tbk (SCTV) Senayan City, metode analisis statistik yang digunakan dengan analisis deskripsi dan analisis regresi sederhana. Berdasarkan tanggapan responden pelaksanaan sistem insentif terhadap kepuasan kerja karyawan berada dalam kategori sangat kecil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem insentif mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kepuasan kerja karyawan di PT Surya Citra Televivi Tbk (SCTV) Senayan City, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,531 atau 9,5%, dan koefisien determinan (R^2) sebesar 28,2%, artinya sistem insentif mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 28,2% sedangkan sisanya 71,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Sistem Insentif, Kepuasan Kerja

A. Pendahuluan

Latar Belakang

Insentif merupakan suatu penghargaan yang diberikan kepada kelompok individu dan kelompok organisasi sebagai rasa terima kasih perusahaan kepada karyawan. Dengan pemberian Insentif, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka untuk memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan sebagai motivasi untuk mendapat tujuan dan hasil dari pekerjaan tersebut.

Menurut Pangabean (2002 : 93), insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Penulis disini akan meneliti bagaimana sistem insentif dilaksanakan di PT Surya Citra Televivi (SCTV) baik dari prestasi kerja serta loyalitas karyawan tersebut, karena ada contoh kasus seperti : Pemberian insentif karyawan *turn-over* dari perusahaan lain, lebih besar daripada karyawan yang sudah lebih lama bekerja, hal ini dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan, maka ini perlu diteliti mengapa hal tersebut dapat terjadi, jika penilaian seperti kualitas karyawan *turn-over* yang memang memiliki *skills* lebih baik dibandingkan karyawan lainnya, atau memiliki kemampuan lain, maka karyawan tersebut memang layak diberi penilaian lebih.

PT Surya Citra Televivi (SCTV) merupakan suatu perusahaan yang bergerak di media broadcasting yang sudah lebih dari 20 tahun mengudara di Indonesia sebagai stasiun TV swasta yang memiliki slogan "Satu Untuk Semua" yakni meyakinkan bahwa stasiun TV ini dapat ditonton oleh semua kalangan, baik dari anak-anak hingga dewasa, yang ingin menjadi suatu stasiun TV terdepan di Indonesia.

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis sistem Insentif pada PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV).
2. Menganalisis kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV).
3. Menganalisis dan membuktikan bagaimana pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV)?

B. Landasan Teori

Sistem Insentif

Menurut Sondang P. Siagian (1997 : 268) mendefinisikan sistem insentif adalah merupakan bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi.

Salah satu wujud kebijakan yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai insentif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sarwoto (2005) bahwa “Insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang diberikan perusahaan kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat lebih besar untuk berprestasi.

Insentif adalah cara balas jasa perusahaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja terhadap perusahaan. Handoko (2002:176) mengemukakan bahwa insentif merupakan perangsang karyawan untuk melakukan standar pekerjaan lebih tinggi untuk mendapat balas jasa dari perusahaan.

Tujuan utama dari pemberian insentif kepada karyawan pada dasarnya adalah untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih baik dan dapat menunjukkan prestasi yang baik. Cara seperti ini adalah cara yang sangat efektif untuk meningkatkan hasil produksi perusahaan. Menurut pendapat Heidjrachman dan Husnan (1992 : 151) mengatakan bahwa pelaksanaan sistem insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pemberian insentif, yaitu :

1. Bagi Perusahaan. Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/ merangsang agar karyawan :
 - 1) Bekerja lebih bersemangat dan cepat.
 - 2) Bekerja lebih disiplin
 - 3) Bekerja lebih kreatif
2. Bagi Karyawan Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan :
 - 1) Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
 - 2) Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
 - 3) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima bayaran lebih besar.

Jenis-Jenis Insentif

Sirait (2006:202) mengemukakan bahwa terdapat tiga jenis *reward* atau insentif, yaitu *financial incentive*, *non-financial incentive*, dan *social incentive*, adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Insentif Finansial (*Financial Incentive*). Jenis insentif ini bisa berupa bonus, komisi, atau pembayaran yang ditangguhkan.

2. Insentif Non-Finansial (*Non-Financial Incentive*). Jenis insentif ini bisa berbentuk tersedianya hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik, terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.
3. Insentif Sosial (*Social Incentive*). Jenis insentif ini cenderung pada keadaan dan sikap dari rekan-rekan kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:769) *reward* atau insentif hanya digolongkan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Insentif Individu
Program insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Insentif individu bisa berupa upah per-*output*, dan upah perwaktu secara langsung.
2. Insentif kelompok
Jika pembayaran insentif individu sukar untuk dilaksanakan karena untuk menghasilkan sebuah produk yang membutuhkan kerja sama, atau ketergantungan dari seseorang dengan orang lain, maka insentif dapat diberikan secara kelompok. Adapun insentif kelompok ini dapat dilaksanakan dengan tiga cara, yaitu: (a) seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya; (b) semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling rendah prestasi kerjanya; serta (c) seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

Menurut Panggabean (2002:91) Pemberian insentif terhadap kelompok dapat diberikan dengan cara :

1. Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya.
2. Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan yang paling rendah prestasinya.
3. Semua anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

Menurut Dessler (1997:154-157), insentif juga dapat diberikan kepada seluruh organisasi, tidak hanya berdasarkan insentif individu atau kelompok. Rencana insentif seluruh organisasi ini antara lain terdiri dari :

1. Profit sharing plan, yaitu suatu rencana di mana kebanyakan karyawan berbagi laba perusahaan
2. Rencana kepemilikan saham karyawan, yaitu insentif yang diberikan oleh perusahaan dimana perusahaan menyumbang saham dari stocknya sendiri kepada orang kepercayaan di mana sumbangan-sumbangan tambahan dibuat setiap tahun. Orang kepercayaan mendistribusikan stock kepada karyawan yang mengundurkan diri (pensiun) atau yang terpisah dari layanan.
3. Rencana Scanlon, yaitu suatu rencana insentif yang dikembangkan pada tahun 1937 oleh Joseph Scanlon dan dirancang untuk mendorong kerjasama, keterlibatan dan berbagai tunjangan.
4. Gainsharing plans, yaitu rencana insentif yang melibatkan karyawan dalam suatu usaha bersama untuk mencapai sasaran produktivitas dan pembagian perolehan.

Syarat Pemberian Insentif

Syarat Pemberian Insentif agar mencapai tujuan dari pemberian insentif Menurut Panggabean (2002:92) syarat tersebut adalah :

1. Sederhana, peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas dan dapat dimengerti.
2. Spesifik, karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.
3. Dapat dicapai, setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
4. Dapat diukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif. Program dolar akan sia-sia (dan program evaluasi akan terhambat), jika prestasi tertentu tidak dapat dikaitkan dengan dolar yang dibelanjakan.

Sistem Pembagian Insentif

Salah satu alasan pentingnya pembayaran *reward* atau insentif adalah karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Menurut Rivai dan Sagala (2009:770-771) mengemukakan bahwa terdapat beberapa bentuk dari insentif yang dapat diberikan, antara lain sebagai berikut:

1. Bonus Tahunan, Bonus tahunan pada umumnya diberikan sekali dalam setahun. Kelebihan bonus dengan peningkatan gaji adalah bonus dapat meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Selain itu, bonus dapat memaksimalkan hubungan antara bayaran dengan kinerja. Hal ini dikarenakan bonus harus diperoleh secara terus menerus dengan kinerja di atas rata-rata dari tahun ke tahun)
2. Insentif Langsung, Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, insentif langsung tidak didasarkan dengan rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang berupa insentif langsung dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali insentif langsung berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga
3. Insentif Individu, Insentif individu merupakan bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis program ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu. Insentif jenis ini digunakan oleh sebagian kecil atau sekitar 35 persen dari total perusahaan dalam seluruh kelompok industri kecuali perusahaan sarana umum. Hal ini dikarenakan pada perusahaan sarana umum lebih lambat menerapkan program seperti ini dikarenakan sejarah regulasi yang membatasi otonomi kerja.
4. Insentif Tim, Insentif tim berada diantara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Sasaran kinerja disesuaikan secara spesifik dengan apa yang perlu dilaksanakan tim kerja. Secara strategis, insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok kerja yang pada gilirannya biasanya dihubungkan dengan tujuan-tujuan finansial.

5. Pembagian Keuntungan, Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori, yaitu pertama, program distribusi sekaran menyediakan presentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditanggihkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana titipan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan sekitar 20 persen perusahaan dengan program pembagian keuntungan mempunyai program gabungan. Program ini membagikan sebagian keuntungan langsung pada karyawan dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.
6. Bagi Hasil, Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubazir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Karyawan, menurut Veithzal Rivai (2005:475) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Spector (1997) aspek-aspek kepuasan kerja ada 2 faktor yaitu intrinsik dan faktor ekstrinsik.

1. Faktor Intrinsik

- a. *Activity*, adalah seberapa jauh pekerjaan tersebut tetap dapat menyibukkan individu. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap aktifitas saat ini.
- b. *Independence*, adalah kewenangan untuk dapat bekerja sendiri. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap kewenangan dalam bekerja sendiri.
- c. *Variety*, adalah kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap kesempatan melakukan pekerjaan yang bervariasi.
- d. *Social status*, adalah pengakuan masyarakat luas tentang status pekerjaan. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap pengakuan status pekerjaan.
- e. *Moral values*, adalah pekerjaan tidak berhubungan dengan segala sesuatu yang dapat mengganggu hati nurani. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang mengganggu hati nurani.
- f. *Security*, adalah kepastian yang diberikan. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap kepastian yang diberikan.
- g. *Social service*, adalah kesempatan untuk membantu orang lain mengerjakan tugas. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap kesempatan membantu orang lain.
- h. *Authority*, adalah memiliki kekuasaan terhadap orang lain. Meliputi, tingkat kepuasan memiliki kekuasaan terhadap orang lain.
- i. *Ability utilization*, adalah kesempatan untuk menggunakan kesempatan yang ada. Meliputi, tingkat kepuasan dalam memanfaatkan kesempatan yang ada.
- j. *Responsibility*, adalah tanggung jawab dalam membuat keputusan dan tindakan. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap tanggungjawab dalam mengambil keputusan.

- k. *Creativity*, adalah kebiasaan untuk mengungkapkan ide baru. Meliputi, tingkat kepuasan dalam mengungkapkan ide baru.
- l. *Achievement*, adalah perasaan yang didapat ketika menyelesaikan suatu tugas. Meliputi, tingkat kepuasan dalam menyelesaikan tugas.
2. Faktor Ekstrinsik
- Compensation*, adalah besarnya imbalan atau upah yang diterima. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap besarnya imbalan yang diterima.
 - Advancement*, adalah kesempatan untuk memperoleh promosi. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap kesempatan memperoleh promosi.
 - Cowokers*, adalah seberapa baik hubungan antara sesama rekan kerja. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap hubungan sesama rekan kerja.
 - Human relation supervisions*, adalah kemampuan atasan dalam menjalin hubungan interpersonal. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap kemampuan menjalin hubungan interpersonal.
 - Technical supervisions*, adalah kemampuan atau skill atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap kemampuan atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.
 - Company policies and practise*, adalah seberapa jauh perusahaan menyenangkan pada pekerja. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap perusahaan dalam menyenangkan para pekerja.
 - Working conditions*, adalah kondisi pekerjaan seperti jam kerja, temperatur, perlengkapan kantor serta lokasi pekerjaan. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap kondisi pekerjaan.
 - Recognition*, adalah pujian yang diperoleh ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Meliputi, tingkat kepuasan terhadap pujian yang diperoleh ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

C. Hasil Penelitian

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.531 ^a	.282		.268	6.944185

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi sistem insentif (X) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar $r = 0.531$, ini berarti terdapat hubungan yang rendah antara sistem insentif (X) terhadap kepuasan kerja (Y). Jika di interpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi Sistem Insentif (X) dengan Kepuasan Kerja (Y) adalah rendah karena berkisar 0,20 - 0,399 dan arahnya positif ini berarti bila sistem insentif meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat.

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variable sistem insentif terhadap perubahan variabel kinerja. Besarnya sumbangan atau peranan variabel Sistem Insentif terhadap variabel Kepuasan Kerja dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (kd). Koefisien Determinasinya (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,282 atau sebesar 28,2% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,531 \times 100\% = 53,1\%$), artinya variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel sistem insentif (X) sebesar 53,1%,

sedangkan sisanya 46,9% dipengaruhi faktor lain. Dan hasil koefisien determinasi tersebut dapat diketahui pengaruh sistem insentif terhadap kepuasan kerja termasuk kedalam pengaruh yang sangat kecil, karena berkisar $0,20 \leq r < 0,399$ (Sugiono, 2005).

Dengan ketentuan adalah jika : signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan jika signifikansi $> \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selain itu juga membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} dimana jika: $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dibuat kesimpulan hasil dari analisis yaitu: “ **Terdapat Pengaruh Yang Sangat Rendah Antara Sistem Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV).**”

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem Insentif, dimensi Perencanaan Sistem Insentif menghasilkan nilai rata-rata sebesar **2,95** yang berarti ada pada rentang 2,60 – 3,39, dengan demikian dimensi Perencanaan Sistem Insentif termasuk kategori “cukup”. Indikator Perencanaan Sistem Insentif yang paling tinggi tingkat efisiensi sistem insentif dalam menghasilkan output kerja dan tingkat kesederhanaan sistem insentif yang diberikan oleh perusahaan yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 2,98, adapun indikator yang menghasilkan nilai rata-rata terendah adalah tingkat kontribusi sistem insentif terhadap peningkatan output kerja dengan nilai rata-rata sebesar 2,92. Artinya secara umum dapat diambil kesimpulan cukup, kemudian dimensi Pelaksanaan Sistem Insentif menghasilkan nilai rata-rata sebesar **3,06** yang berarti ada pada rentang 2,60 – 3,39 dengan demikian dimensi Pelaksanaan Sistem Insentif termasuk dalam kategori “cukup”. Indikator dari dimensi Pelaksanaan Sistem Insentif yang paling tinggi Tingkat kemudahan sistem insentif dalam memaksimalkan kinerja karyawan adalah dengan nilai rata-rata sebesar 3,86 dan indikator yang menghasilkan nilai rata-rata terendah adalah Tingkat standarisasi ukuran prestasi kerja dengan sistem insentif dengan nilai rata-rata sebesar 3,03. Artinya secara umum dapat diambil kesimpulan cukup, kemudian dimensi Pencapaian Sistem Insentif menghasilkan nilai rata-rata sebesar **3,275** berarti ada pada rentang 2,60 – 3,39 termasuk dalam kategori “**cukup**”. Indikator dimensi Pencapaian Sistem Insentif yang paling tinggi adalah Tingkat semangat bekerja demi mengejar insentif dengan nilai rata-rata 3,94 dan indikator yang menghasilkan nilai rata-rata terendah adalah Tingkat keadilan perusahaan dalam memberikan insentif kepada karyawan dengan nilai rata-rata 2,67. Artinya secara umum dapat diambil kesimpulan bahwa sistem insentif untuk menghasilkan output kerja dengan didasari untuk pencapaian sistem insentif dapat dikategorikan cukup, dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang sistem insentif, diperoleh nilai rata-rata sebesar **3,1** yang diperoleh dari nilai rata – rata indikator dari tiga dimensi.
2. Kepuasan Kerja, dimensi *intrinsik* Menghasilkan nilai rata-rata responden sebesar **3,22** pada rentang 2,60 – 3,39 yang termasuk dalam kategori cukup. Indikator kepuasan kerja dalam dimensi intrinsik yang tertinggi menurut responden adalah Tingkat kepuasan atas kesempatan untuk dapat membantu orang lain dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,88 dan indikator

kepuasan kerja karyawan terendah adalah kepuasan atas kewenangan untuk dapat bekerja secara mandiri dengan nilai rata-rata sebesar 3,11. Artinya tingkat kepuasan kerja karyawan PT Surya Citra Televisi Tbk SCTV secara intrinsik dapat dikatakan masuk dalam kategori cukup, kemudian dimensi *ekstrinsik* menghasilkan nilai rata-rata responden **3,01** pada rentang 2,60 – 3,39 yang termasuk dalam kategori tinggi, indikator tertinggi dari kepuasan kerja karyawan dalam dimensi ekstrinsik menurut responden yaitu Tingkat kepuasan hubungan interpersonal dengan nilai rata-rata sebesar 4,06 dan indikator terendah yaitu kepuasan atas besarnya gaji yang diterima dengan nilai rata-rata 2,91. Artinya kepuasan kerja karyawan PT Surya Citra Televisi Tbk SCTV secara ekstrinsik dapat dikatakan masuk dalam kategori cukup. Dilihat dari rata-rata jawaban responden terhadap indikator pertanyaan tentang kepuasan kerja karyawan PT Surya Citra Televisi Tbk SCTV diperoleh nilai rata-rata sebesar **3,115** dari indikator dua dimensi.

3. Koefisien Sistem Insentif (X) dengan Kepuasan Kerja (Y) Dilihat dari rata-rata jawaban responden terhadap indikator pertanyaan tentang kepuasan kerja karyawan PT Surya Citra Televisi Tbk SCTV diperoleh nilai rata-rata sebesar **3,115**. Jadi kepuasan kerja karyawan PT Surya Citra Televisi Tbk SCTV yang memiliki nilai rata-rata responden sebesar **3,115** termasuk dalam kategori cukup, dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV) merasakan kepuasan kerja yang cukup selama bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, Veitzal., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Marihot., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Komarudin. 1994. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung : Mandar Maju
- Nawawi, Handari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama