

ABSTRAK

Setiap tenaga kerja merupakan individu yang berbeda dan merupakan sumberdaya penting dalam organisasi. Sebaik apapun sebuah sistem dan sekuat apapun faktor modal yang dimiliki oleh sebuah perusahaan/organisasi, tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang rela mengeluarkan daya dan upayanya, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal. setiap pimpinan perusahaan/organisasi perlu berusaha semaksimal mungkin untuk memotivasi semua karyawan, Salah satu unsur yang memotivasi karyawan dalam bekerja adalah penerapan sistem imbalan. Salah satu jenis imbalan yang umumnya berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan adalah imbalan Intrinsik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh imbalan intrinsik terhadap motivasi kerja karyawan kontrak di Telkom IS Center Bandung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi dalam menentukan kebijakan pemenuhan imbalan ekstrinsik di masa yang akan datang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu penelitian yang dirancang guna memperoleh gambaran mengenai karakteristik dari suatu populasi atau gambaran dari suatu fenomena yang sedang terjadi. Untuk penentuan jumlah responden dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sensus, yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang

Dari hasil data kuesioner yang disebarkan kepada responden, yaitu karyawan kontrak, didapatkan bahwa semua faktor-faktor imbalan intrinsik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan pembahasan dari penelitian ini, dapat diajukan saran antara lain agar perusahaan memperhatikan Imbalan Intrinsik agar dapat lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan kontrak sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik lagi.