

ABSTRAKSI

Cyera Ayudhita, Nomor Induk Mahasiswa 152120082, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. Judul penelitian Motivasi Kerja Karyawan Generasi Y (Studi pada PT.Maliome Digital Indonesia di Yogyakarta). Dosen pembimbing I Lukmono Hadi dan dosen pembimbing II Adi Soeprapto.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran motivasi kerja karyawan generasi Y dan aspek-aspek apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan generasi Y di PT. Maliome Digital Indonesia. Jenis penelitian ini diskriptif dengan pendekatan kualitatif, sehingga hasil dari penelitian ini berupa teks naratif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik *focus group discussion* (FGD) oleh empat orang karyawan generasi Y, wawancara oleh pemimpin/direktur dan observasi langsung di kantor PT.Maliome Digital Indonesia.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan generasi Y di PT. Maliome Digital Indonesia baik atau cukup tinggi. Seluruh aspek yang ada pada aspek motivasi dua faktor Herzberg mempengaruhi motivasi kerja karyawan generasi Y, hanya saja terdapat tiga aspek yang sangat menarik dalam penelitian ini. Berikut tiga aspek motivasi yang menarik dalam penelitian; (1) Aspek gaji, karyawan generasi Y merasa bahwa gaji tidak sepenuhnya memotivasi mereka, hadiah berupa kegiatan bepergian atau hadiah yang bersangkutan dengan *moment* atau *experience* justru lebih memotivasi mereka. (2) Aspek responsibility, aspek ini tidak begitu mempengaruhi motivasi mereka karena mereka terkadang mendapat tanggung jawab yang hanya itu-itu saja dan dilakukan dalam jangka waktu yang lama sehingga mereka merasa jenuh dan bosan. (3) Aspek recognition, sangat penting dalam memotivasi mereka, baik pengakuan dari rekan kerja ataupun keluarga. Hanya saja mereka sulit mendapat pengakuan dari keluarga mereka yang tidak mengerti (tidak paham) akan jenis pekerjaan mereka.

Saran dari penelitian ini ada 3, yaitu; (1) Memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi baik dalam bentuk *financial*, maupun *non-financial*. (2) Mempublikasikan identitas perusahaan di segala media agar perusahaan lebih dikenal. (3) Melakukan *monitoring* (pengawasan) kerja dan evaluasi akan kesesuaian kerja dengan *job-desk* atau batas kemampuan karyawannya dan bagaimana performa kerja mereka.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Generasi Y, Teori Motivasi Dua Faktor