

SARI

Hanggar Prastowo. 2006. “ Motivasi Kerja Karyawan PT. Windika Utama Semarang ”. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.

Kata Kunci : Motivasi, Kerja, Karyawan

Produktivitas pegawai menjadi pusat perhatian dalam upaya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat dan efisiensi dan efektifitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu, motivasi dari pegawai, dan kemampuan dari pegawai untuk bekerja. PT. Windika Utama Semarang merupakan perusahaan yang cukup besar dan memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, maka dalam menjalankan aktivitas sehari-harinya tentu saja perusahaan sangat tergantung pada kinerja para karyawannya agar perusahaan tetap *survive*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode observasi, wawancara / *interview*, dokumentasi, dan studi pustaka.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah : (1) Bagaimanakah upaya-upaya yang dilakukan manajemen PT. Windika Utama Semarang dalam memotivasi kerja karyawan?, (2) Sejauh mana tingkat motivasi kerja karyawan PT. Windika Utama Semarang?, (3) Hambatan apa saja yang ditemui manajemen PT. Windika Utama dalam melakukan motivasi kerja karyawan?

Hasil penelitian : Prinsip dan tujuan dari program motivasi kerja PT. Windika Utama Semarang adalah menjadikan karyawan / tenaga kerja sebagai asset atau bagian dari perusahaan dan bukan merupakan alat produksi, sehingga karyawan merasa sebagai bagian dari perusahaan. Tingkat motivasi kerja karyawan PT. Windika Utama Semarang tergolong cukup tinggi. Kendala yang paling utama dihadapi manajemen PT. Windika Utama Semarang dalam memotivasi kerja karyawan yaitu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang sudah dalam kategori cukup tinggi itu.

Kesimpulan yang diperoleh bahwa segala program kesejahteraan karyawan yang ada sebagian besar bertujuan agar menjadikan karyawan sebagai asset perusahaan bukan sebagai alat, tingkat motivasi kerja karyawan PT. Windika Utama Semarang sudah tergolong cukup tinggi, kendala paling utama yang dihadapi oleh manajemen PT. Windika Utama Semarang dalam memotivasi kerja karyawan adalah bagaimana mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang sudah tergolong cukup tinggi. Dalam penelitian ini, saran kepada manajemen PT. Windika Utama Semarang yaitu mengadakan *rolling* karyawan antar bagian guna menghindari kejenuhan kerja, menerapkan sistem pensiun bagi karyawan yang sudah tua, dan mengadakan penjelasan atau klarifikasi tentang kesejahteraan karyawan yang bersifat normatif dan bersifat non normatif agar seluruh karyawan dapat memahami, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman tentang kesejahteraan karyawan.