



Resi Alovita<sup>1</sup>  
 Siti Komariah  
 Hildayanti<sup>2</sup>  
 Hamid Halim<sup>3</sup>

## ANALISIS MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT BAHTERA MINING UTAMA

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana analisis motivasi dan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT Bahtera Mining Utama. Motivasi yang diberikan harus disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, tidak hanya itu dalam memotivasi juga perlu diketahui kebutuhan dan keinginan yang dibutuhkan pegawai dari hasil kinerjanya. Produktivitas merupakan suatu komponen penting yang seharusnya dimiliki oleh perusahaan, dimana hal ini harus dioptimalkan perusahaan jika ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian dilakukan selama 5 (lima) bulan, yaitu sejak bulan September hingga Januari 2024. Tempat penelitian adalah di PT. Bahtera Mining Utama yang berlokasi di Desa Beringin Makmur II, Kecamatan Rawas Ilir, Kabupaten Musirawas Utara. Hasil penelitian ini adalah (1) Karyawan bekerja masih kurang disiplin sehingga tidak dapat memberikan hasil kerja yang maksimal dan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan. (2) Hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan sangat berpengaruh terhadap tujuan perusahaan, dan mempengaruhi sistem operasional hasil kerja. (3) Penghargaan berupa bonus menjadi salah satu faktor penunjang semangat kerja dan menentukan hasil kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi, Produktivitas, PT Bahtera Mining Utama.

### Abstract

This research aims to determine the extent of the analysis of employee motivation and work productivity at the company PT Bahtera Mining Utama. The motivation provided must be tailored to the employee's needs, not only that, in motivating it is also necessary to know the needs and desires of employees from the results of their performance. Productivity is an important component that a company should have, where the company must optimize this if it wants to achieve the goals it has set. This type of research is descriptive qualitative. The research was conducted for 5 (five) months, namely from September to January 2024. The research location was at PT. Bahtera Mining Utama is located in Beringin Makmur II Village, Rawas Ilir District, North Musirawas Regency. The results of this research are (1) Employees at work still lack discipline so they cannot provide maximum work results and do not achieve the targets that have been set. (2) A good relationship between leaders and employees greatly influences the company's goals, and influences the operational system of work results. (3) Rewards in the form of bonuses are one of the factors that support work morale and determine employee work results.

**Keywords:** Motivation, Productivity, PT Bahtera Mining Utama.

### PENDAHULUAN

Organisasi membutuhkan karyawan yang berkualitas pada era industri 5.0, dimana tidak terlepas dari pengguna baik individu maupun organisasi dengan memanfaatkan basis teknologi (Husain, 2021). Kondisi ini menuntut organisasi memiliki daya saing secara kompetitif untuk memberikan dukungan dalam pencapaian tujuan, memiliki sikap individu dengan mental yang baik, semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memanfaatkan dan menguasai sumber daya lainnya. Pada saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) diharapkan dapat memberikan kontribusi

<sup>1,2,3</sup>) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri  
 email : resiyulia8@gmail.com, hildayanti@uigm.ac.id, hamidhalin@uigm.ac.id

positif pada pencapaian aktivitas organisasi secara menyeluruh. Sumber Daya Manusia adalah faktor yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah. Tanpa adanya sumber daya manusia fungsi manajemen perusahaan yang ada tidak akan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Seperti yang telah diketahui, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2020).

Motivasi berbagai pihak pada organisasi memegang peranan penting bagi para anggota organisasi karena individu yang mau berkarya, berusaha keras dan antusias akan memberikan dorongan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dan menyiapkan bibit bagi organisasi yaitu SDM yang unggul. Motivasi harus didasari dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dari karyawannya dan dapat diterima secara positif oleh karyawannya, jika motivasi dapat diterima secara positif tentunya dapat menghasilkan karyawan yang mau berdedikasi tinggi dan semangat kerja yang baik dalam mencapai produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan secara spesifik dalam menganalisis motivasi dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan pada PT Bahtera Mining Utama Sumatera Selatan. Namun setiap motivasi yang diberikan harus disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, tidak hanya itu dalam memotivasi juga perlu diketahui kebutuhan dan keinginan yang dibutuhkan pegawai dari hasil kerjanya.

Produktivitas merupakan suatu komponen penting yang seharusnya dimiliki oleh perusahaan, dimana hal ini harus dioptimalkan perusahaan jika ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan perusahaan harus bisa mengoptimalkan semua produktivitas kerja karyawan dari waktu ke waktu, semua ini berkaitan dengan adanya sumber daya manusia yang dimiliki (Wahyuni, 2019). Dalam melaksanakan target hasil kerjanya sumber daya manusia memegang peran penting karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan (Abdilla, 2021).

Setiap perusahaan didirikan memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor. Salah satunya adalah kinerja dari karyawan perusahaan tersebut dalam mencapai produktivitas yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, karyawan mempunyai peranan yang sangat penting untuk mensukseskannya. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusianya. Penggunaan tenaga kerja manusia secara efektif dan terarah merupakan kunci untuk meningkatkan motivasi kerja yang baik (Afriani, 2020).

Sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, oleh sebab itu pendidikan dan pelatihan dipandang sangat perlu bagi setiap karyawan untuk menjadi bekal dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Naik dan turunnya produktivitas merupakan dampak dari produktivitas kerja karyawan. Produktivitas memberikan suatu kemampuan untuk menghasilkan suatu yang lebih baik, yang menyangkut sikap atau cara pandang dari para karyawan untuk kerja lebih baik. Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat ditempuh oleh organisasi dengan memberikan sesuatu yang dapat merangsang produktivitas kerja. Diantaranya adalah dengan diberikannya kepuasan bagi karyawan baik yang bersifat ekonomis, sosiologis, maupun psikologis. Dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui produktivitas kerja karyawan yang tinggi dibutuhkan para pimpinan perusahaan yang memacu semangat kerja karyawan dengan memenuhi kebutuhan mereka. Pengawasan merupakan bentuk perhatian yang tempat sehingga para karyawan merasa dihargai, merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga mereka merasa puas atas hasil yang dicapai.

PT Bahtera Mining Utama merupakan salah satu perusahaan berkembang di Sumatera Selatan khususnya di Musi Rawas Utara yang bergerak dibidang jasa industri Pertambangan Batubara, Bauksit, dan Nikel yang didirikan pada tahun 2019. Perusahaan ini dirancang untuk melengkapi industri pertambangan khususnya di Sumatera Selatan. Dari segi meningkatnya produktivitas kerja karyawan pada PT Bahtera Mining Utama masih banyak adanya hambatan dan masalah. Permasalahan produktivitas kerja dialami juga di perusahaan PT. Bahtera mining utama yang sedang menghadapi kurangnya peningkatan hasil yang di capai sehingga mengakibatkan turunnya target hasil kerja. Berikut Tabel. 1 yang menunjukkan hasil kerja dan capaian di PT. Bahtera Mining Utama 2019-20122.

Tabel 1. Rekapitulasi Jumlah Hasil Kerja PT. Bahtera Mining Utama Tahun 2019-2022

| Tahun | Jumlah Hasil kerja | Target     | Capaian (persen) | Jumlah Karyawan |
|-------|--------------------|------------|------------------|-----------------|
| 2019  | 12.288.757         | 12.901.551 | 95.25            | 172             |
| 2020  | 11.400.831         | 11.761.295 | 96.94            | 171             |
| 2021  | 12.288.757         | 13.285.246 | 92.50            | 170             |
| 2022  | 11.973.975         | 14.614.769 | 81.93            | 173             |

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Dilihat dari Tabel 1 rekapitulasi jumlah hasil kerja PT Bahtera Mining Utama mengalami fluktuasi dan capaian targetnya menurun dikarenakan target hasil kerja yang meningkat setiap bulannya tidak sesuai dengan realisasi hasil kerja, kenaikan target hasil kerja tidak diimbangi oleh hasil kerja yang di hasilkan oleh PT. Bahtera Mining Utama yang mengakibatkan tidak terpenuhinya target perusahaan. Tahun 2021 adalah tahun yang paling rendah capaian hasil kerjanya dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini berdampak pada perusahaan karena profit yang didapatkan tidak maksimal, seharusnya PT. Bahtera Mining Utama bisa mendapatkan keuntungan yang lebih jika target yang diinginkan perusahaan dapat terpenuhi.

PT Bahtera Mining utama dijadikan studi khusus untuk melihat upaya meningkatkan produktivitas kerja pada kinerja karyawan melalui motivasi dikarenakan terdapat beberapa permasalahan yang dapat mengganggu terciptanya tujuan dan target PT. Bahtera Mining Utama tersebut. Oleh karena itu perencanaan SDM dalam pengelolaan proyek pertambangan batubara harus ditingkatkan lagi. Hal ini karena perencanaan menjadi elemen sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja pada kinerja karyawan dan tentunya akan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan upaya meningkatkan produktivitas kerja pada kinerja karyawan. Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk mengangkat judul Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan produktivitas Kerja Karyawan PT Bahtera Mining Utama.

## METODE

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif bentuk studi kasus. Bogdan dan Taylor (1975) mendefinisikan metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data-data deskriptif tertulis maupun lisan dari orang-orang yang diteliti. Sedangkan menurut Rahardjo (2017) studi kasus adalah suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan secara terus menerus atau intensif, terinci, dan mendalam, untuk meneliti mengenai program, peristiwa, dan aktivitas pada individu, kelompok, organisasi, atau lembaga untuk memperoleh pengetahuan mendalam mengenai peristiwa tersebut. Jenis penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif. Peneliti mendefinisikan secara jelas tentang subjek penelitian dalam menggali informasi yang dibutuhkan. Kriteria data dalam penelitian kualitatif adalah data yang pasti. Data yang pasti adalah data yang sebenarnya terjadi sebagaimana adanya, bukan data yang sekedar terlihat, terucap tetapi data yang mengandung makna dibalik yang terlihat dan terucap tersebut. Untuk mendapatkan data yang pasti, maka dapat diperlukan berbagai sumber data berbagai sumber data dan berbagai teknik pengumpulan data.

Bila data yang diperoleh masih diragukan dan belum memperoleh kepastian, maka penelitian masih harus dilanjutkan. Jadi, pengumpulan data dengan teknik triangulasi adalah pengumpulan data yang menggunakan berbagai sumber dan berbagai teknik pengumpulan data secara simultan, sehingga dapat diperoleh data yang pasti. Objek penelitian adalah PT. Bahtera Mining Utama Wilayah yang terdiri dari dua hal yaitu objek dan subjek yang memiliki ciri-ciri dan dibentuk oleh peneliti untuk menyimpulkan generalisasinya yang biasa dikatakan sebagai populasi (Sugiyono, 2019). Populasi pada PT. Bahtera Mining Utama adalah berjumlah 271 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 4 karyawan tetap. Untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan metode non-probability sampling. Menurut Sugiyono (2019) adalah teknik tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama untuk setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu purposive sampling. Menurut Sugiyono (2019) purposive sampling dapat diartikan untuk mengambil sampel atau sumber data melalui pertimbangan.

Penelitian ini difokuskan pada analisis motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Bahtera Mining Utama. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan

dengan cara observasi dan dilanjutkan wawancara dengan karyawan agar untuk lebih dapat menggali informasi secara lebih mendalam mengenai PT Bahtera Mining Utama.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### PEMBAHASAN

#### HASIL

##### 1. Hasil produktivitas Kerja Karyawan di PT Bahtera Mining Utama

Pimpinan PT. Bahtera Mining Utama Dalam mengatur karyawannya menerapkan Standart Oprasional Procedur (SOP) perusahaan. Hal tersebut dilakukan pimpinan agar kegiatan yang dilakukan di perusahaan bisa terarah secara jelas dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Pimpinan juga menerapkan kedisiplinan yang tinggi kepada semua karyawan. Kedisiplinan yang ditetapkan pimpinan tersebut bertujuan untuk mewujudkan visi, misi yang ditetapkan perusahaan. Salah satu kedisiplinan yang harus ditaati karyawan yaitu mengenai penggunaan alat pelindung diri pada saat kerja berlangsung seperti penggunaan masker sarung tangan dan juga penutup kepala. (Pravitasari et al., 2017).

Penggunaan alat pelindung diri tersebut bertujuan supaya kerja yang dihasilkan tidak terkontaminasi dengan debu maupun kotoran-kotoran yang mungkin dibawa dari luar perusahaan. Alat pelindung diri yang digunakan karyawan tersebut sepenuhnya sudah disediakan oleh perusahaan. Pimpinan juga sangat memperhatikan masalah kebersihan alat-alat kerjas maupun tempat hasil kerjas. Setiap karyawan yang akan memasuki perusahaan juga harus mencuci tangan maupun kaki dan mengganti alas kaki yang digunakan karyawan dengan alas kaki yang telah disediakan perusahaan. (Dr. Helmi Buyung Aulia Safrizal, S.T., S.E., M.MCT., CIRR., 2022) Pimpinan PT. Bahtera Mining Utama juga menetapkan jam kerja yang harus dilaksanakan karyawan. Karyawan bagian kerjasi dan manajer mutu mulai bekerja dari pukul 08.00 WIB sampai pukul 17.00 WIB. Meskipun kedisiplinan yang tinggi sudah ditetapkan pimpinan perusahaan tetapi masih ada karyawan yang tidak memperhatikan peraturan perusahaan, misalnya saja masih ada karyawan yang tidak menggunakan sarung tangan pada saat hasil kerjasi berlangsung. Selain itu juga masih ada karyawan yang sering terlambat masuk kerja, hal ini seperti yang diungkapkan oleh salah satu karyawan PT. Bahtera Mining Utama.

Adapun hasil dari produktivitas kerja karyawan misalnya saja karyawan bisa menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan bisa mengelola sumber daya yang ada dengan baik dan benar, misalnya saja menurut Ibu Indah Puspita Sari, SE. selaku HRD PT. Bahtera Mining Utama menyatakan bahwa karyawan selalu memenuhi target perusahaan, kualitas kerja karyawan cukup baik sehingga selalu memenuhi target perusahaan kecuali kendala dari cuaca dan alam atau adanya kerusakan pada alat pengangkutan. Hasil produktivitas kerja karyawan yang salalu baik dikarnakan karyawan cukup termotivasi dari beberapa rekan kerja dan pimpinan, dimana jika karyawan termotivasi maka karyawan akan lebih produktif. Banyak hal-hal yang bisa membuat produktivitas kerja karyawan meningkat juga salah satunya komunikasi yang baik di lakukan antara karyawan dan pimpinan.

Hal ini juga sesuai dengan teori menurut Sulistiyani (2022), Produktivitas kerja adalah suatu sikap dan prilaku karyawan dalam birokrasi terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditetapkan oleh birokrasi yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan. Hal ini didukung juga oleh penelitian terdahulu Robins (2021), mengunggkkapkan dalam penelitian Agung Nugroho mendefinisikan Produktivitas kerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan perannya di lembaga atau perusahaan, sedangkan menurut Sedarmayanti (2022), Produktifitas berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu.

Ada juga hasil dari produktivitas kerja menurut karyawan PT. Bahtera Mining Utama yaitu dapat bekerja dengan baik sehingga bisa mencapai target perusahaan, salah satunya komunikasih yang cukup baik dan juga pengarahan dari pimpinan yang bisa memotivasikan karyawan sehingga karyawan produktif. Hal ini disampaikan oleh karyawan yaitu bapak Ilham, menurut beliau yaitu bekerja disuatu instansi atau sebuah perusahaan itu tidaklah mudah salah satunya bekerja di perusahaan tambang batu bara, begitu banyak tantangan dan hambatan yang harus dihadapi karyawan. Jadi karyawan sangat membutuhkan pimpinan yang bisa mengerti

situasi dan kondisi mereka, pimpinan juga harus bisa berkomunikasi secara baik supaya mereka bisa semangat dan bisa produktif dalam bekerja. Pimpinan yang ada di PT. Bahtera Mining Utama ini baik-baik semua dan tegas dalam mengarahkan karyawan-karyawannya, pimpinan juga cukup kompeten dalam menetapkan karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Pimpinan PT. Bahtera Mining Utama sangat mempercayai karyawannya, dimana pimpinan tidak selalu mengawasi kegiatan proses kerja. Pimpinan PT. Bahtera Mining Utama selalu menghimbau kepada karyawan bahwa setiap tindakan karyawan harus sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Meskipun begitu, pimpinan PT. Bahtera Mining Utama menyikapi karyawannya dengan obyektif (tidak dibedakan) dari karyawan biasa hingga manager perusahaan semua mendapatkan perlakuan yang sama. Meskipun dalam hal ini perusahaan belum melakukan rotasi kerja karyawan. (Suwanto et al., 2022). Pimpinan PT. Bahtera Mining Utama memberikan kebebasan kepada karyawannya dalam bertindak, namun tindakan tersebut harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Pimpinan juga dapat menerima masukan dari karyawannya, dimana karyawan juga dilibatkan dalam pengambilan keputusan-keputusan tertentu (Lawolo et al., 2021).

Pimpinan PT. Bahtera Mining Utama pada dasarnya menganggap karyawan itu sebagai pemeran utama yang membantu pimpinan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan. Apabila terdapat karyawan yang melanggar aturan perusahaan yang sudah ditetapkan pimpinan akan memberikan teguran secara langsung maupun tidak langsung.

Teguran yang disampaikan dengan cara langsung menegur karyawan pada saat itu juga dan memberikan solusi pada kesalahan tersebut. Jika kesalahan dilakukan berulang-ulang akan ada evaluasi berkelanjutan penindakan tegas pada karyawan tersebut (Rozzaqiyah et al., 2021).

## **2. Faktor Mempengaruhi Hasil Produktivitas Kerja Karyawan di PT Bahtera Mining Utama**

Setiap karyawan yang direkrut memiliki usia kerja yang berbeda-beda sehingga kemampuan dan skill yang dimiliki kecepatan dalam melakukan juga berbeda antara satu sama lain, akan tetapi setiap karyawan harus mampu melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Pimpinan PT. Bahtera Mining Utama memberikan peraturan kepada karyawan berkaitan dengan perekrutan karyawan baru dan penempatan posisi karyawan di kualifikasi tertentu. Pimpinan memberikan target pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Hanya saja, apabila hasil kerja yang dihasilkan karyawan mengalami peningkatan dari waktu ke waktu pimpinan akan memberikan bonus kepada karyawan. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh pimpinan PT. Bahtera Mining Utama, yaitu lingkungan kerja yang efisien dapat meningkatkan moral dan produktivitas kerja karyawan. Faktor kebaikan yang bisa membuat karyawan merasakan aura positif di tempat kerja, antara lain, empati, Kesehatan karyawan, rasa terimakasih, dan penyatuan tim. Yang dimana karyawan-karyawan di perusahaan akan berfokus pada kewajiban dan tujuan bisnis.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh (Ikhsan, 2019).

Dari penjelasan diatas berkaitan dengan yang diungkapkan oleh pimpinan PT. Bahtera Mining Utama yaitu yang disampaikan Saudari Ade kalau pekerjaan yang dihasilkan sudah mencapai target dan lebih dulu dibanding dengan timeline yang ditentukan maka perusahaan akan mendapatkan bonus. Apalagi kalau dari waktu ke waktu terus meningkat bonusnya juga lumayan banyak. Selain itu juga karyawan yang produktif pasti akan memenuhi target sehingga karyawan akan mendapatkan bonus dari perusahaan.

Pimpinan PT. Bahtera Mining Utama menetapkan jam kerja yang harus ditepati karyawan. Ini adalah salah satu ketentuan yang diatur oleh pimpinan untuk karyawan agar karyawan kerjanya lebih teratur dan tertata, dalam kebijakannya pimpinan menetapkan jadwal kerja dimulai pada pukul 08.00 pagi. Hal tersebut dilakukan pimpinan supaya karyawan tidak terburu-buru saat berangkat kerja mengingat ada beberapa karyawan yang tempat tinggalnya jauh dari perusahaan. Selain itu, kebijakan tersebut dibuat karena karyawan yang dimiliki PT. Bahtera Mining Utama lebih dominan laki laki. Hal ini mengakibatkan harus

mempertimbangkan beberapa pertimbangan untuk menjaga efektivitas dan efisiensi karyawan. Laki laki yang memiliki waktu dan karakter relative lebih santai dibanding perempuan dan jarak dari tempat kerja ke rumah yang dominan jauh menjadi pertimbangan. Meskipun pimpinan sudah menetapkan kebijakan tersebut tetapi masih ada beberapa karyawan yang melanggar peraturan, seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat dari jam yang telah ditetapkan pimpinan (Marziah et al., 2023).

PT. Bahtera Mining Utama juga menerima mahasiswa yang mau melakukan magang maupun melakukan penelitian. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh salah satu karyawan PT. Bahtera Mining Utama, menurut saudari vira yaitu sering ada kunjungan-kunjungan dari dinas, kunjungan dari pihak swasta, Selain itu hampir 6 bulan ada mahasiswa magang disini biasanya dari sekolah pertambangan tapi yang dari umum juga ada. Tidak hanya mereka yang belajar tapi kami karyawan juga memperoleh ilmu-ilmu baru dan itu yang diharapkan oleh pimpinan, karyawannya juga ikut berkembang.

### **3. Upaya Meningkatkan Hasil produktivitas Kerja Karyawan di PT Bahtera Mining Utama**

Pimpinan PT. Bahtera Mining Utama sangat memerhatikan hasil kerja yang dihasilkan. Harus ada upaya yang dilakukan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja yaitu dengan lebih memperketat pengawasan terhadap tenaga kerjanya sehingga dapat bekerja secara maksimal (Marziah et al., 2023). Adapun pendapat dari pimpinan Ibu Indah Puspita Sari, SE. selaku HRD tentang upaya peningkatan produktivitas kerja yang ada di PT. Bahtera Mining Utama yaitu upaya yang diterapkan oleh perusahaan yaitu dengan menepatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan bidangnya masing-masing, membangun komunikasi yang baik, mengadakan training/program pelatihan kerja. Dengan ketetapan dan komunikasi yang baik karyawan akan bisa bekerja dengan baik dan produktif sehingga menimbulkan hasil kerja yang meningkat, jika adanya peningkatan maka karyawan akan mendapatkan reward yaitu kenaikan gaji, mendapatkan bonus ataupun kenaikan jabatan.

Berdasarkan uraian diatas berkaitan dengan yang diungkapkan oleh pimpinan adapun pendapat dari karyawan PT. Bahtera Mining Utama yaitu menurut saudari Ade salah satu upaya yang telah diterapkan oleh karyawan yaitu dengan menerapkan motivasi yang telah diterapkan oleh pimpinan dan rekan-rekan lainnya sehingga bisa lebih produktif untuk bekerja lebih giat, sehingga bisa mencapai target perusahaan dan bisa mendapatkan bonus. Pimpinan juga memberikan fasilitas kerja yang cukup baik dan memadai sehingga pekerja merasa aman dan nyaman salah satunya dengan menyiapkan mes untuk pekerja yang tidak bisa pulang pergi dari rumahnya yang cukup jauh.

Menurut Rafianto (2023), perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, perencanaan yang baik akan meningkatkan produktivitas yang baik. menurut Hasibuan (2020), mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin di lakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk (Sutrisno, 2011).

### **SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pimpinan PT. Bahtera Mining Utama lebih dominan menggunakan tipe kepemimpinan yang demokratis. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap pimpinan pada saat mengatur dan mengontrol karyawannya, dalam hal ini pimpinan bersikap obyektif atau tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lainnya. Hal tersebut terlihat dari peraturan yang di tetapkan PT. Bahtera Mining Utama berlaku untuk semua karyawan baik yang memiliki jabatan tinggi maupun karyawan yang memiliki jabatan rendah.
2. Motivasi yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimumkan hasil produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah dengan segala situasi. Terdapat 2 dampak motivasi terhadap hasil produktivitas kerja karyawan yaitu dampak pada kualitas

dan kuantitas hasil kerja. Pimpinan PT. Bahtera Mining Utama sangat memperhatikan kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

3. Kuantitas hasil kerja yang dihasilkan PT. Bahtera Mining Utama berdasarkan data yang diambil pada tahun 2023 setiap bulan mengalami fluktuasi yang berbeda-beda. Pimpinan tidak memberikan target kepada karyawan mengenai hasil kerja yang akan dihasilkan, hal tersebut membuat karyawan bekerja secara santai dan bahkan ada beberapa karyawan yang melanggar dan melalaikan kedisiplinan kerja seperti datang terlambat dan bermain handphone saat kerja berlangsung dan hal tersebut dilakukan berulang-ulang. Pimpinan PT. Bahtera Mining Utama juga sudah memberikan peringatan tetapi tidak ada sanksi yang tegas yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdilla.(2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Hasil produktivitas . Jurnal Manajemen tools, 06.
- Abdillah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap hasil produktivitas kerja karyawan bagian hasil kerjasi pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru".Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 3 No.5
- Afriani, R. (2020). Analisis Motivasi Kerja Karywan Dalam Upaya Meningkatkan Hasil produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen,651.
- Anisa , E. & Nuraeni M. S (2018). Meningkatkan Hasil produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi PT. Orson Indonesia (Bagian Pabrik). Ilmu dan Riset Manajemen.Vol 1 No 1
- Anjani, A. & Khoirunnizar N. P (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengawai . Ekonomi Modernisasi, 117.
- Anoraga. & Mohammad Susi D. H (2013). Upaya Meningkatkan Kinerja Pengawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Supiori. Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan. Vol 5 No 2
- Anoraga, A.P. (2015). Faktor Yang Mempengaruhi Hasil produktivitas Karyawan ". Fair Valune: Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains 1(2)
- Astuti, A.S,. (2017). Analisis Motivasi Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Hasil produktivitas Kerja Karyawan. Ilmu dan Riset Manajemen 107,(7).
- Farida, I. & Siti Dahlia, S. (2019). Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pengawai di Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung. Jurnal Ekobis: Jurnal Bisnis & Manajemen.Vol 102 No 111.
- Hanaysha, A. S. (2016). Strategi Peningkatan Hasil produktivitas Karyawan . Jurnal Pengembangan Ilmu Manajemen & Bisnis.Vol 17 No 3
- Husain, S. & Angga K.,(2021). Analisis motivasi kerja dalam meningkatkan hasil produktivitas karyawan pada PT. Jaya Sentral Mental. Sarjana Thesis Universitas Siliwangi, (3), 126-140.
- Ikhsan,T, Ahmad Roikul, M. (2019). Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur. Jurnal Ilmu Ekonomi.
- Kusnendi. (2017). Analisis Motivasi Kerja Pengawai Pada Kantor Distrik Sorong Barat Kota Sorong Provinsi Papua Barat.Jurnal Insitusi Politeknik Papua 4(2)
- Nugroho, J. (2021). analisis beban kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap hasil produktivitas kerja pengawai pada badan pusat statistik kabupaten blitar". Procuration: Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol 10 No 1.
- Puspitasari, A. (2017). Analisis Kinerja Pengawai dalam Meningkatkan Hasil produktivitas Pada Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Papua Barat Di Kota Sorong. Jurnal Bening Program Studi Ekonomi.Vol 1. (1)
- Rahmi, R. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Lv Persero. Jurnal Ilmu Administrasi, 23.
- Rosalina, H. (2018). Analisis Tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Hasil produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hutman Karya (Persero) Bandung".Jurnal Of Bisnisc And Manajemen Reviw, Vol 4 No 3.
- Sugiyono, M. S,. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 8.(2)
- Moleong, L, J (2017). Metode Penelitian Kualitatif. PT. Remaja Rosdakaryan Nana Syaodih

- Sukmadinata, Metode Penelitian Pendidikan, Cetakan Kedelapan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya (2012), hal.60.
- Wahyuni. (2019). Analisis Motivasi dalam Meningkatkan Hasil produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah kantor cabang pembantu indonesia. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 33.
- Sugiyono. (2022).Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Rizky,A. (2020). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Hasil kerjafifitas Kerja Karyawan Pada Bank Muallamat Kcp Binjai".Jurnal Ilmiah Akutansi dan Keuangan, Vol 5 No 3.
- Maharawati. (2019). Analisis Motivasi Terhadap Peningkatan Hasil produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Palangka Raya.Jurnal Penelitian Psikologi,7(8).
- Mulandor. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Hasil produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Rahayu Elektrik". Jurnal Kewirausahaan.
- Kurniawan, H., Nurmin, & Arianto. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya, Vol 3 No 3. Jurnal bisnis manajemen dan ekonomi.