
FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PADA TIM PENGEBORAN EKSPLORASI EMAS PT X

Rizky Nur Vitasari

Alumnus Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan
Masyarakat Universitas Diponegoro

Dosen Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan
Masyarakat Universitas Diponegoro

ABSTRAK

Motivasi kerja pada tenaga kerja sangat mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan setiap tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pada tenaga kerja pengeboran Tim Eksplorasi Emas PT X. Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan penjelasan dengan desain *cross sectional* dengan menggunakan uji *Chi-square*. Sampel adalah tenaga kerja pengeboran sebanyak 44 responden yang telah dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat ukur penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebanyak 54,5% responden memiliki tingkat motivasi kerja rendah. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa ada hubungan antara umur ($p=0,036$), tingkat pendidikan ($p=0,007$), status perkawinan ($p=0,020$), tempat tinggal ($p=0,002$), prestasi kerja ($p=0,031$), pengakuan ($p=0,001$), gaji ($p=0,005$), kondisi kerja ($p=0,011$), supervisi ($p=0,001$) dengan motivasi kerja. Tidak ada hubungan antara masa kerja ($p=0,352$), tanggung jawab ($p=0,238$) dengan motivasi kerja. Disarankan pihak Tim untuk selalu memberikan motivasi bagi tenaga kerja. Saran bagi tenaga kerja hendaknya selalu meningkatkan motivasi kerja, memberikan sumbangsih ide, mematuhi prosedur dan ketentuan yang berlaku dalam melaksanakan tugas, meningkatkan kerjasama baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan sehingga dapat menciptakan kondisi lingkungan yang kondusif.

Kata kunci : motivasi, pengeboran, eksplorasi emas

PENDAHULUAN

Keadaan lingkungan kerja yang nyaman dan keadaan kesehatan tenaga kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja tenaga kerja. Perusahaan harus membuat suasana lingkungan kerja yang nyaman dan gembira sehingga tenaga kerja dapat menjalankan tugas dengan semangat dan minat yang besar.¹ Tujuan perusahaan dapat dicapai jika pembangunan ketenagakerjaan mendapat binaan dan dikembangkan dengan perbaikan syarat-syarat kerja serta perlindungan keselamatan tenaga

kerja sehingga menuju kepada peningkatan kesejahteraan hidup meningkatkan produksi serta produktivitas nasional seperti yang tercantum dalam UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.² Pengaruh dari kesejahteraan yang buruk terhadap produktivitas kerja dapat berupa hilangnya tenaga kerja (*loss of worker*), kehilangan jam kerja (*loss of time*), kehilangan kapasitas pada waktu kerja (*loss of capacity at work*).³

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.³

Rizky Nur Vitasari

rizkynurvitasari@gmail.com

Fakultas Kesehatan Masyarakat UNDIP © 2012

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi kerja tenaga kerja mengalami perubahan-perubahan sebagai hasil interaksi antara tenaga kerja dengan lingkungan kerjanya, dapat pula dipandang sebagai keluaran dari tenaga kerja. Derajat motivasi tenaga kerja tergantung dari apa yang dialami selama ia bekerja, dan tergantung bagaimana ia persepsikan imbalan yang diberikan kepadanya atas *performance* kerjanya. **Error! Bookmark not defined.** Adapun faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah faktor dari luar maupun dari dalam diri seseorang. Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja yaitu umur, masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, tempat tinggal, prestasi, pengakuan, tanggung jawab, gaji, kondisi kerja dan supervisi.

PT X merupakan salah satu perusahaan pertambangan yang ada di Indonesia. Saat ini PT X memiliki enam unit bisnis, yaitu Unit Bisnis Pertambangan Bauksit, Unit Bisnis Pertambangan Nikel, Unit Bisnis Pertambangan Emas, Unit Bisnis Pengolahan dan Pemurnian Logam Mulia, Unit Bisnis Pertambangan Pasir Besi dan Unit Geomin.⁴ Unit Geomin memiliki beberapa aktifitas, yaitu pencarian daerah eksplorasi, eksplorasi geologi, pemetaan topografi, penyelidikan geofisika, pengeboran, laboratorium kimia, sistem informasi eksplorasi, estimasi cadangan dan jasa pertambangan.⁴ Unit Geomin memiliki 13 tim eksplorasi yang terletak di seluruh Indonesia, salah satunya adalah Tim Eksplorasi Emas.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pada Tim Pengeboran Eksplorasi Emas PT X.

MATERI DAN METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, dengan pendekatan *Cross Sectional Study*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua seluruh tenaga kerja harian lepas tim pengeboran eksplorasi emas PT X sebanyak 48 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling*, dimana suatu sampel dipilih dengan menggunakan kriteria inklusi yaitu berada di lokasi saat pengambilan data berlangsung dan bersedia menjadi responden untuk dilakukan wawancara dengan menandatangani surat kesediaan sebagai responden. Sampel yang didapat saat penelitian sebanyak 44 responden. Ada 4 responden yang *drop out* dikarenakan tidak memenuhi kriteria menjadi responden dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari 75 item pertanyaan tertutup digunakan untuk memperoleh data mengenai umur, masa, kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, tempat tinggal, prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, gaji, kondisi kerja, supervisi dan motivasi kerja pada tenaga kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Umur pada Tim Pengeboran Eksplorasi Emas PT X Tahun 2012

Umur	Jumlah	(%)
Muda	33	75

Tua	11	25
Jumlah	44	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja Tim Pengeboran Eksplorasi Emas PT X berumur ≤ 35 tahun, yaitu 33 responden (75%). Rata-rata umur responden adalah 27 tahun, dengan umur paling muda 19 tahun dan umur paling tua 50 tahun.

Menurut Robbins, usia dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Hal tersebut didasarkan pada keyakinan bahwa produktivitas kerja dan motivasi mulai menurun dengan makin tuanya seseorang. Keterampilan seorang individu terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi makin menurun dengan berjalannya waktu, kebosanan pekerjaan yang berlarut-larut dan kurangnya rangsangan intelektual pada usia tua, dapat berpengaruh pada kurangnya motivasi dan produktivitas.⁵

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Masa Kerja pada Tim Pengeboran Eksplorasi Emas PT X Tahun 2012

Masa Kerja	Jumlah	(%)
Baru	16	36,4
Lama	28	63,6
Jumlah	44	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun sebanyak 28 responden (63,6%), jika dibandingkan dengan yang memiliki masa kerja kurang dari 2

tahun hanya sebanyak 16 responden (36,4%).

Masa kerja dapat menjadi tolok ukur loyalitas seorang tenaga kerja terhadap perusahaan. Tenaga kerja yang sudah lama bekerja dengan pekerjaannya memiliki motivasi yang lebih tinggi dengan kecakapan/kemampuan yang lebih baik karena telah menyesuaikan diri dengan pekerjaannya, hal ini juga dapat dilihat dari tingkat absensi dan pengunduran diri tenaga kerja. Semakin lama seseorang berada dalam pekerjaan, semakin kecil kemungkinan ia mengundurkan diri.⁶

Menurut Anderson bahwa pekerjaan akan mempengaruhi terhadap perilaku tenaga kerja. Seseorang yang sudah lama bekerja mempunyai wawasan yang lebih luas dan pengalaman lebih banyak sehingga memegang peranan dalam pembentukan perilaku. Akan tetapi terdapat juga asumsi bahwa masa kerja yang lama terkadang membuat responden merasa bosan dengan pekerjaannya karena pekerjaan yang monoton dan sedikit tantangan.⁷

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan pada Tim Pengeboran Eksplorasi Emas PT X Tahun 2012

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persen (%)
Rendah	16	36,4
Tinggi	28	63,4
Jumlah	44	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden sudah tinggi, mayoritas responden memiliki latar belakang tamat SMA yakni sebanyak 28 responden (63,4%) jauh lebih besar bila dibandingkan dengan tenaga kerja pengeboran yang berpendidikan rendah. Tenaga kerja mayoritas berlatar

belakang pendidikan tamat SMA, sedangkan latar belakang pendidikan paling rendah adalah tidak sekolah.

Tenaga kerja yang mempunyai latar belakang pendidikan tinggi akan mewujudkan motivasi kerja yang berbeda dengan pendidikan yang lebih rendah. Tenaga kerja dengan pendidikan lebih tinggi diharapkan dapat memberikan sumbangsih berupa saran-saran yang bermanfaat kepada pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.⁸ Ide yang kreatif merupakan simbol aktualisasi diri dan membedakan dirinya dengan orang lain dalam penyelesaian tugas serta kualitas hasil.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Status Perkawinan pada Tim Pengeboran Eksplorasi Emas PT X Tahun 2012

Status Perkawinan	Jumlah	Persen (%)
Belum menikah	17	38,6
Sudah menikah	27	61,4
Jumlah	44	100

Tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas responden yang berstatus sudah menikah yaitu dengan jumlah persentase sebesar 61,4% (27 responden), lebih besar jika dibandingkan dengan responden yang berstatus belum menikah (lajang) sebanyak 17 responden (38,6%).

Perkawinan menuntut tanggung jawab lebih besar yang mungkin membuat pekerjaan tetap lebih berharga dan penting. Sangat mungkin bahwa karyawan yang tekun dan puas berkemungkinan lebih besar untuk menikah.⁶

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Tempat Tinggal pada Tim Pengeboran Eksplorasi Emas PT X Tahun 2012

Tempat tinggal	Jumlah	Persen (%)
Pulang ke rumah	20	45,5
Stay di camp/mess	24	54,5
Jumlah	44	100

Tabel 5 menunjukkan bahwa responden yang tinggal di camp lebih banyak yakni sejumlah 24 responden (54,5%) daripada tenaga kerja yang memilih pulang ke rumah sebanyak 20 responden (45,5%).

Tinggal di camp/mess akan memberikan tenaga kerja waktu/ada kesempatan beristirahat lebih lama dan untuk saling bertukar pendapat, pengalaman dan berdiskusi mengenai pekerjaan sehingga diharapkan dengan tinggal di camp/mess dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja tenaga kerja. Berdasarkan keterangan dari petugas K3 bagi tenaga kerja yang sering pulang, lebih sering mengalami kelelahan dan risiko bahaya dalam perjalanan berangkat-pulang kerja meningkat, yang nantinya juga akan mempengaruhi biaya pengobatan bagi tenaga kerja. Selain itu, di lokasi camp tidak terdapat sarana olahraga dan ruang penyimpanan APD.

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja pada Tim

Pengeboran Eksplorasi Emas PT X Tahun 2012		
Motivasi Kerja	Jumlah	Persen (%)
Rendah	24	54,5
Tinggi	20	45,5
Jumlah	44	100

Tabel 6 menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi kerja rendah yaitu dengan persentase sebanyak 54,5% (24 responden), lebih besar dibandingkan tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi hanya sebanyak 20 responden (45,5%).

Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi yang muncul dari dalam dirinya tanpa ada paksaan. Peranan perusahaan saat penting dalam usaha mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja para tenaga kerjanya.

Tabel 7 Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja pada Tim Pengeboran Eksplorasi Emas PT X Tahun 2012

Prestasi Kerja	Jumlah	Persen (%)
Rendah	26	59,1
Tinggi	18	40,9
Jumlah	44	100

Tabel 7 menunjukkan bahwa responden dengan prestasi kerja yang rendah yaitu dengan persentase sebanyak 59,1% (26 responden), lebih besar dibandingkan tenaga kerja dengan prestasi kerja rendah hanya sebanyak 18 responden (40,9%).

Bentuk prestasi kerja di tim eksplorasi emas PT X berupa adanya penerapan sistem jenjang karir. Dengan adanya sistem peningkatan jenjang karir ini, tenaga

kerja menjadi lebih termotivasi untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.⁹

Tabel 8 Distribusi Frekuensi Pengakuan pada Tim Pengeboran Eksplorasi Emas PT X Tahun 2012

Pengakuan	Jumlah	Persen (%)
Kurang	20	45,5
Baik	24	54,5
Jumlah	44	100

Tabel 8 menunjukkan bahwa responden pemberian pengakuan dari atasan, manajemen dan rekan kerja sudah baik yaitu dengan persentase sebanyak 54,5% (24 responden), lebih besar dibandingkan tenaga kerja yang menyatakan pengakuan dari atasan, manajemen dan rekan kerja masih kurang sebanyak 20 responden (45,5%).

Pemberian pengakuan dan penghargaan berkaitan dengan hasil kerja tenaga kerja. Tenaga kerja mampu menampilkan hasil kerja maksimal jika mereka merasa dihargai dan diakui di lingkungan kerjanya. Akan tetapi di lokasi kerja ternyata atasan maupun manajemen kurang memperhatikan hasil kerja tenaga kerja. Oleh karena itu, atasan dan manajemen perlu lebih

memperhatikan hasil kerja tenaga kerja dan memberikan pengakuan atas hasil kerja mereka secara pantas.

Pengakuan dari rekan kerja juga dapat menimbulkan rasa nyaman dan semangat pada saat bekerja. Hubungan antara pengakuan dengan motivasi tenaga kerja sangat erat, tenaga kerja merasa membutuhkan adanya pengakuan dari manajemen, atasan dan rekan kerja. Adanya pemberian pengakuan dapat menjadi motivasi lebih efektif daripada pemberian motivasi secara tradisional (pemberian bonus dan kompensasi).

Tabel 9 Distribusi Frekuensi Tanggung jawab pada Tim Pengeboran Eksplorasi Emas PT X Tahun 2012

Tanggung jawab	Jumlah	Persen (%)
Rendah	20	45,5
Tinggi	24	54,5
Jumlah	44	100

Tabel 9 menunjukkan bahwa responden memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya yaitu dengan persentase sebanyak 54,5% (24 responden), lebih besar dibandingkan tenaga kerja yang memiliki tanggung jawab rendah hanya sebanyak 20 responden (45,5%).

Setiap orang ingin diikutsertakan, diakui dan dipercaya untuk mengemban tanggung jawab sehingga dia akan merasa diakui sebagai orang yang mempunyai potensi dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar. Dengan adanya rasa tanggung jawab, tenaga kerja diharapkan akan melakukan usaha yang maksimal dan ada penguasaan

diri dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal pula.

Tabel 10 Distribusi Frekuensi Gaji pada Tim Pengeboran Eksplorasi Emas PT X Tahun 2012

Motivasi Kerja	Jumlah	Persen (%)
Rendah	26	59,1
Tinggi	18	40,9
Jumlah	44	100

Tabel 10 menunjukkan bahwa penerimaan gaji yang diterima responden rendah yaitu dengan persentase sebanyak 59,1% (26 responden), lebih besar dibandingkan tenaga kerja yang menerima gaji tinggi hanya sebanyak 18 responden (40,9%).

Tenaga kerja menyatakan besar gaji/upah yang diterimanya masih belum mencukupi kebutuhan sehari-hari. Bagi tenaga kerja, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi tenaga kerja agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Besar gaji/upah serta pemberian insentif/bonus atas keberhasilan kerja maupun pekerjaan tambahan dapat meningkatkan kinerja seseorang dan meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu.¹⁰

Tabel 11 Distribusi Frekuensi Kondisi Kerja pada Tim

Pengeboran Eksplorasi Emas PT X Tahun 2012		
Kondisi kerja	Jumlah	Persen (%)
Buruk	16	36,4
Baik	28	63,6
Jumlah	44	100

Tabel 11 menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja sudah baik yaitu dengan persentase sebanyak 63,6% (28 responden), lebih besar dibandingkan kondisi lingkungan kerja yang buruk hanya sebanyak 16 responden (36,4%).

Berdasarkan hasil pengamatan kondisi lingkungan kerja yang bising, pekerjaan yang monoton menyebabkan tenaga kerja merasa bosan dan jenuh. Keadaan ini menyebabkan mereka menjadi malas berangkat bekerja dan sering absen dengan berbagai alasan. Untuk mengatasi kebisingan di lokasi kerja, pihak K3 sudah memberikan *earplug* untuk seluruh tenaga kerja pengeboran.

Tabel 12 Distribusi Frekuensi Supervisi pada Tim Pengeboran Eksplorasi Emas PT X Tahun 2012

Supervisi	Jumlah	Persen (%)
Kurang	19	43,2
Baik	25	56,8
Jumlah	44	100

Tabel 12 menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi sudah baik yaitu dengan persentase sebanyak 56,8% (25 responden), lebih besar dibandingkan pelaksanaan supervisi kurang hanya sebanyak 19 responden (43,2%).

Untuk menjamin para karyawan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya maka para manajer senantiasa

berupaya mengarahkan, membimbing, membangun kerja sama dan memotivasi mereka untuk bersikap lebih baik sehingga upaya-upaya mereka secara individu dapat meningkatkan penampilan kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebab dengan melakukan kegiatan supervisi secara sistematis maka akan memotivasi karyawan meningkatkan prestasi kerja mereka dan pelaksanaan pekerjaan akan menjadi lebih baik.¹⁰

Pengawasan di lingkungan kerja biasanya dilakukan oleh Kasubtim yang dibantu oleh koordinator lapangan, akan tetapi pengawasan tidak dilakukan secara rutin dan tidak ada pedoman khusus. Biasanya atasan hanya meninjau lokasi kerja terutama pengeboran pada saat-saat tertentu saja, misal pada saat persiapan lokasi bor baru, persiapan mesin bor untuk mengubah arah mesin (pajari), dan pada saat pengawasan transportasi jika ada penambahan mesin baru. Akan tetapi Kasubtim melakukan pengecekan hasil kerja pengeboran secara tulisan yakni dengan membuat laporan kemajuan pengeboran yang harus diserahkan setiap pengeboran selesai/stop.

Berdasarkan hasil analisis hubungan *Chi-Square* antara variabel bebas dengan motivasi kerja diperoleh hasil seperti dalam Tabel 13 diketahui bahwa variabel bebas yang berhubungan dengan variabel terikat motivasi kerja meliputi umur, tingkat pendidikan, status perkawinan, tempat tinggal, prestasi kerja, pengakuan, gaji, kondisi kerja dan supervisi. Sedangkan variabel yang tidak berhubungan yaitu masa kerja, dan tanggung jawab.

Tabel 13 Hasil Uji Hubungan antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat pada Tim Pengeboran Eksplorasi Emas PT X Tahun 2012

Variabel Bebas	Motivasi Kerja	Kesimpulan
	P value	
Umur	0,036	Ada hubungan
Masa Kerja	0,277	Tidak ada hubungan
Tingkat Pendidikan	0,007	Ada hubungan
Status Perkawinan	0,020	Ada hubungan
Tempat Tinggal	0,002	Ada hubungan
Prestasi Kerja	0,019	Ada hubungan
Pengakuan	0,001	Ada hubungan
Tanggung Jawab	0,204	Tidak ada hubungan
Gaji	0,003	Ada hubungan
Kondisi Kerja	0,007	Ada hubungan
Supervisi	0,001	Ada hubungan

KESIMPULAN

Karakteristik individu pada tenaga kerja pengeboran Tim Eksplorasi Emas PT X, yang meliputi : usia tenaga kerja dengan usia muda sebesar 75%, masa kerja lama sebesar 63,6%, tingkat pendidikan mayoritas tingkat lanjut sebesar 63,6%, status perkawinan mayoritas adalah sudah menikah sebanyak 61,4%, tempat tinggal mayoritas tinggal di camp/mess sebanyak 54,5%.

Tingkat prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, gaji/upah, kondisi kerja, supervisi dan motivasi kerja pada Tim Pengeboran Eksplorasi Emas PT X yaitu sebagai berikut prestasi kerja rendah (59,1%); pengakuan buruk (45,5%); tanggung jawab rendah (45,5%); gaji rendah (59,1%); kondisi kerja buruk (36,4%); supervisi buruk (43,2%) serta motivasi kerja rendah (54,5%).

Ada hubungan antara umur (p value = 0,036), tingkat pendidikan (p value = 0,007), status perkawinan (p value = 0,020), tempat tinggal (p value = 0,002), prestasi kerja (p value = 0,019), pengakuan (p value = 0,001), gaji (p value = 0,003), kondisi kerja (p value = 0,007), supervisi (p value = 0,001) dengan motivasi kerja pada tim pengeboran eksplorasi emas PT X.

Tidak ada hubungan antara masa kerja (p value = 0,277), tanggung jawab (p value = 0,204) dengan motivasi kerja pada tim pengeboran eksplorasi emas PT X.

SARAN

Bagi perusahaan/manajemen hendaknya memberikan kesempatan kepada tenaga kerja untuk mengembangkan diri dengan melakukan pelatihan atau kursus

dan memberikan penghargaan seperti dengan memberikan sertifikasi, menjadwalkan pertemuan rutin untuk melakukan evaluasi dan diskusi antara atasan, manajemen dengan tenaga kerja (*safety talk, safety meeting*), menyediakan fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan pekerjaan serta fasilitas di camp serta hendaknya atasan mampu memotivasi tenaga kerja sesuai dengan karakteristik tenaga kerjanya.

Bagi tenaga kerja diharapkan tenaga kerja dapat meningkatkan dan menjaga motivasi kerja yang tinggi dalam setiap melaksanakan tugas dan pekerjaannya, misalnya bekerja lebih bersungguh-sungguh, lebih fokus dalam bekerja, meningkatkan kerja sama dengan rekan kerja dan atasan sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif, serta meningkatkan kesadaran untuk mematuhi prosedur dan ketentuan yang berlaku dalam melaksanakan tugas tanpa harus diawasi oleh atasan atau manajemen.

Bagi peneliti selanjutnya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi lainnya serta menganalisis besar pengaruhnya terhadap motivasi pada tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1 H. Teman Koesmono. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan

-
- Kewirausahaan Vol. 7, No. 2 (2005).
 - 2 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
 - 3 Meliaia AS. *Telaah Rekam Medis Pendidikan Dokter Spesialis Sebelum dan Sesudah Pelatihan di IRNA II RSUP Sardjito Yogyakarta*. (Online) <http://www.jmpk-online.net/files/vol-07-03-2004-9.pdf>. Diakses 24 Maret 2011.
 - 4 *Company Profile PT Antam (Persero) Tbk. Unit Geomin*. Jakarta : PT Antam (Persero) Tbk. 2011.
 - 5 Robbin SP. *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT Prenhalindo. 2001.
 - 6 Ec. Alex. S Niti Semito. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia. 1992.
 - 7 Immawan Wahyudi. *Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang Tahun 2011*. Skripsi. Semarang : S1 Fakultas Kesehatan Masyarakat.
 - 8 Lubis E. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Dokter dengan Kelengkapan Rekam Medis Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit PT Perkebunan Nusantara IV (Persero)*. Medan : Universitas Sumatera Utara. 2009.

- 9 Mc Mohan, dkk. *Manajemen Pelayanan Kesehatan Primer, alih bahasa : dr. Poppy Kumula, Edisi 2.* EGC. 1995.
- 10 Samsudin, Sadili, Wijaya E. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : CV Pustaka Setia. 2005.