

PENDEKATAN ANALISIS FAKTOR KONFIRMATORI PADA MOTIVASI PEGAWAI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT

Gde Palguna Reganata^{1✉} & Anak Ayu Sri Sarawati²

^{1,2}Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Institut Ilmu Kesehatan Medika Persada Bali

ABSTRAK

Latar Belakang: Statistika merupakan suatu ilmu yang mempelajari karakteristik data. Sebagai salah satu alat analisis, penggunaan analisis faktor baik konfirmatori maupun eksploratori di bidang manajemen banyak dilakukan. Salah satu indikator dalam manajemen adalah motivasi kerja. Penelitian ini akan dilakukan di RS Bros Kota Denpasar. **Tujuan:** Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah dimensi-dimensi yang membentuk motivasi seseorang. **Metode:** Pengambilan sampel ini menggunakan teknik *total sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis faktor. **Hasil:** Hasil penelitian dengan menggunakan metode *Principal Component Analysis* (PCA) diperoleh 52 indikator yang tersebar pada lima faktor yang dipertimbangkan pegawai ARS dalam motivasi bekerja pada BROS. Kelima faktor ini mampu menjelaskan semua varian yang ada dalam data. Faktor yang paling berpengaruh adalah faktor *Physiological Needs*, faktor ini memiliki *eigen value* sebesar 8,755 dan memiliki *variance* sebesar 62,535 persen. **Kesimpulan:** Harga diri atau kebutuhan atas status merupakan faktor dominan yang mempengaruhi motivasi. Saran kepada pihak rumah sakit perusahaan dapat memberikan apresiasi dalam bentuk langsung menyatakan keberhasilan ditempatkan pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain, memberikan surat penghargaan, memberi hadiah berupa uang tunai, memberikan medali, memberikan kenaikan gaji dan promosi, dan pekerjaan itu sendiri (*the job it self*).

Kata Kunci: motivasi, administrasi rumah sakit, analisis faktor

ABSTRACT

Background: Statistics is a science that studies the characteristics of data. As one of the analytical tools, the use of factor analysis both confirmatory and exploratory in the field of management is mostly done. One of the indicators in management is work motivation. **Objective:** Factors which determines the motivation of hospital administrator. **Methods:** This research will be conducted at RS Bros Denpasar (BROS). The variables in this study are the dimensions of motivation. This sampling used total sampling technique. Data analysis technique used is factor analysis. **Result:** The result of the research using Principal Component Analysis (PCA) method was obtained 52 indicators spread over five factors considered by hospital administrator in motivation to work on BROS. These five factors are able to explain all the variants that exist in the data. The most influential factor is the Physiological Needs factor, this factor has an eigen value of 8.755 and has a variance of 62.535 percent. **Conclusion:** Esteem or Status Needs is a dominant factor affecting motivation. Suggestions to the company's hospitals can give an immediate appreciation of the success of the workplace, better done while there are others, giving letters of appreciation, giving cash gifts, medals, raises and promotions, and the job itself.

Keywords: motivation, hospital administration, factor analysis

✉Korespondensi:

Gde Palguna Reganata

Email: palguna.reganata@gmail.com

Riwayat Artikel:

Diterima 15 Oktober 2017

Disetujui 30 Oktober 2017

Dipublikasikan 18 November 2017

PENDAHULUAN

Statistika merupakan suatu ilmu yang mempelajari karakteristik data. Data yang diperoleh selanjutnya dikumpulkan, dikelompokkan, diringkas, diatur, dianalisis, dan dijelaskan berdasarkan hasil numerik yang diperoleh.^[1]

Salah satu analisis dalam statistika yang cukup sering digunakan dalam menentukan faktor-faktor (determinan) suatu variabel adalah analisis faktor. Analisis ini digunakan untuk mencari faktor-faktor yang mampu menjelaskan hubungan atau korelasi antara berbagai indikator independen yang diobservasi. Penggunaan analisis factor semakin meningkat dalam dekade terakhir pada penelitian yang terkait dengan di bidang bisnis. Tujuan utama analisis factor adalah menjelaskan struktur dari variabel-variabel yang dianalisis.^[2]

Penggunaan analisis faktor baik konfirmatori maupun eksploratori di bidang manajemen banyak dilakukan. Hal ini memberikan gambaran bahwa analisis ini cukup dikenal kalangan peneliti di bidang manajemen. Salah satu tempat dimana analisis faktor dapat diterapkan adalah di bidang manajemen sumber daya manusia rumah sakit.

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit memerlukan sumber daya yang berkualitas. Penggunaan sumber daya yang ada diharapkan dapat menghasilkan suatu output yang maksimal berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan sehingga sumber daya manusia dipandang sebagai asset rumah sakit, bahkan merupakan investasi rumah sakit.

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.^[3] Motivasi tidak

akan ada jika seseorang tidak adanya dorongan atau kebutuhan yang berasal dari dirinya. Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan, dengan adanya motivasi kerja menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti factor-faktor apa saja yang menentukan motivasi pegawai administrasi rumah sakit. Munculnya motivasi dalam diri pegawai sangat menentukan kinerja yang dihasilkan. Pada akhirnya kinerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berujung pada eksistensi suatu institusi khususnya di rumah sakit.

METODE

Metode Penentuan Populasi dan Jumlah Sampel

Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai administrasi rumah sakit. Populasi terjangkau adalah pegawai administrasi rumah sakit RS Bros Kota Denpasar yang hadir pada bulan Maret 2017.

Jumlah sampel yang digunakan untuk memperoleh hasil yang baik dalam analisis factor adalah minimal sebanyak 50 atau dengan menggunakan kriteria 4 sampai 5 kali jumlah variabel yang diteliti.^[2] Dalam penelitian ini digunakan 50 (lima puluh) sampel dari syarat minimum. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik *probability sampling* khususnya *simple random sampling*, yaitu memilih seluruh anggota sampel secara acak di tempat penelitian sampai kuota sampel terpenuhi.

Identifikasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah dimensi-dimensi yang membentuk motivasi seseorang. Dimensi tersebut antara lain^[4]:

1. *Physiological Needs*
2. *Safety and Security Needs*
3. *Affiliation or Acceptance Needs*
4. *Esteem or Status Needs*
5. *Self Actualization*

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis faktor. Teknik analisis faktor adalah serangkaian prosedur yang digunakan untuk mengurangi dan meringkas data tanpa kehilangan informasi yang penting.^[5]

HASIL

Untuk menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, maka digunakan analisis faktor, yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai ARS dalam bekerja pada BROS. Hasil pengolahan melalui analisis faktor dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Merumuskan masalah

Langkah awal dalam analisis faktor adalah merumuskan masalah. Langkah

ini dilakukan dengan menyusun sebanyak 52 indikator yang mampu menjelaskan mengenai konsep variabel motivasi. Berdasarkan 52 indikator yang telah ditentukan maka dibentuk 5 dimensi utama sebagai penyusun variabel motivasi tersebut.

Membuat matrik korelasi

Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 21 mampu membantu peneliti dalam mengidentifikasi indikator-indikator yang saling berhubungan dari 52 indikator yang diteliti. Indikator yang tidak saling berhubungan dengan indikator yang lain, dikeluarkan dari analisis. Untuk menguji bahwa ke-52 indikator di setiap dimensi saling berhubungan, dapat dilihat dari nilai *Determinant of Correlation Matrix* yang mendekati nol (0), nilai besaran *Bartlett Test of Sphericity* dengan *significance* yang lebih kecil dari 0,05, nilai *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* > 0,5, dan uji *Measure of Sampling Adequacy (MSA)* dengan nilai > 0,5. Berdasarkan analisis diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Asumsi Awal Analisis Faktor

No.	Dimensi	<i>Determinant of Correlation Matrix</i>	<i>Bartlett Test of Sphericity (Sig.)</i>	<i>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)</i>	<i>Rentang MSA</i>
1.	<i>Physiological Needs</i>	0,0000000871	0,000	0,857	0,812 – 0,904
2.	<i>Safety or Security Needs</i>	0,022	0,000	0,764	0,721 – 0,878
3.	<i>Affiliation or Acceptance Needs</i>	0,000001381	0,000	0,688	0,501 – 0,868
4.	<i>Esteem or Status Needs</i>	0,0001	0,000	0,710	0,549 – 0,875
5.	<i>Self Actualization</i>	0,00000689	0,000	0,676	0,590 – 0,909

Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Nilai *Determinant of Correlation Matrix* yang mendekati nol (0). Nilai

Determinant of Correlation Matrix dari masing-masing faktor yang diperoleh menunjukkan angka yang mendekati nol (0). Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dari

- masing-masing faktor yang teridentifikasi saling berhubungan (berkorelasi).
- b. Nilai besaran *Bartlett Test of Sphericity* dengan *significance* yang lebih kecil dari 0,05. Pada uji ini masing-masing factor diperoleh nilai *significance* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar indikator tersebut sangat signifikan.
 - c. Nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dari masing-masing faktor yang lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa ukuran sampel yang digunakan termasuk dalam kategori baik.
 - d. Nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) lebih besar dari 0,5. Nilai MSA untuk masing-masing indikator di setiap faktor tidak ada yang kurang dari 0,5, sehingga ukuran kecukupan sampel telah terpenuhi.

Setelah mengetahui nilai dari empat besaran, yang telah memenuhi kriteria masing-masing, maka langkah analisis faktor dapat dilanjutkan. Pengujian terhadap ke-52 indikator ini dilakukan sebanyak satu (1) kali pengujian dan tidak ada variabel yang harus dikeluarkan dari model karena semua variabel telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

Menentukan Unidimensionalitas Masing-Masing Faktor

Unidimensionalitas faktor ditentukan dari nilai *Eigen Value*. Semakin besar besaran *eigen value* sebuah faktor, dapat menunjukkan semakin representatif dalam mewakili sejumlah variabel. Faktor yang dipilih untuk dianalisis lebih lanjut adalah faktor dengan *eigen value* lebih besar atau sama dengan satu (1)⁵. Dengan menggunakan metode *Principal Component Analysis* (PCA), selanjutnya diperoleh lima faktor unidimensi yang mempengaruhi motivasi pegawai ARS dalam bekerja pada BROS. Kelima faktor tersebut mampu menjelaskan semua varian yang ada

dalam data, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 2.

Hasil penelitian dengan menggunakan PCA diperoleh lima faktor dengan *eigen value* masing-masing telah lebih dari satu. Nilai *variance* yang paling besar bernilai 64,412. Sedangkan *cumulative of variance* pada setiap faktor telah lebih dari 60 persen. Hal ini berarti factor-faktor yang dibentuk melalui proses analisis dengan menggunakan *principal component analysis* telah menghasilkan factor-faktor yang representatif.

Rotasi faktor

Rotasi faktor adalah penyederhanaan matrik faktor yang memiliki struktur yang cukup sulit untuk diinterpretasikan. Dalam penelitian ini, rotasi faktor menggunakan rotasi *varimax* karena cenderung lebih mudah untuk dianalisis jika dibandingkan dengan rotasi faktor lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh pada analisis varians tiap indikator, tidak ditemukan adanya komponen yang lebih dari satu. Hal ini berarti tidak diperlukan adanya rotasi faktor.

Interpretasi faktor

Interpretasi faktor dilakukan dengan mengelompokkan variabel yang memiliki *loading factor* minimal 0,4. Variabel dengan *loading factor* di bawah 0,4 dikeluarkan dari model.

Secara keseluruhan variabel (52 indikator) memiliki *loading factor* di atas 0,4. Keseluruhan variabel tersebut tersebar ke dalam lima faktor, dengan total varian masing-masing faktor. Maka ini menunjukkan bahwa penelitian ini mampu menjelaskan factor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai ARS dalam bekerja pada BROS.

Tabel 2 Unidimensionalitas Faktor

Faktor	<i>Eigen Value</i>	Kete-rangan	<i>Percent of Variance</i>	Kete-rangan	<i>Cummu-lative Of Variace</i>	Keterangan
<i>Physiological Needs</i>	8,755	> 1	47,609	> 50%	62,535	≥ 60%
<i>Safety or Security Needs</i>	3,865	> 1	64,412	> 50%	64,412	≥ 60%
<i>Affiliation or Acceptance Needs</i>	6,072	> 1	50,599	> 50%	60,599	≥ 60%
<i>Esteem or Status Needs</i>	5,392	> 1	53,917	> 50%	63,917	≥ 60%
<i>Self Actualization</i>	6,672	> 1	51,327	> 50%	61,327	≥ 60%

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pertimbangan motivasi pegawai dalam bekerja pada BROS secara signifikan dipengaruhi oleh 52 indikator tersebut. Faktor beserta penjelasannya sebagai berikut:

a. Faktor *Physiological Needs*

Faktor ini memiliki *eigen value* sebesar 8,755 dan memiliki *variance* sebesar 62,535 persen, merupakan faktor pertama yang dipertimbangkan pegawai ARS dalam motivasi bekerja pada BROS. Faktor ini dibentuk dari 14 (empat belas) indikator. Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui bahwa indikator "Perusahaan ini sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya" yang mewakili faktor *Physiological Needs* dan memiliki *loading factor* tertinggi sebesar 0,850.

b. Faktor *Safety or Security Needs*

Faktor ini memiliki *eigen value* sebesar 2,280 dan memiliki *variance* sebesar 64,412 persen, merupakan faktor kedua yang dipertimbangkan motivasi pegawai ARS dalam bekerja pada BROS. Faktor ini dibentuk oleh 6 (enam) indikator. Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui bahwa indikator "Perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada para

karyawan apabila dalam keadaan darurat" merupakan indikator yang mewakili faktor *Safety or Security Needs* dan memiliki *loading factor* tertinggi sebesar 0,867.

c. Faktor *Affiliation or Acceptance Needs*

Faktor ini memiliki *eigen value* sebesar 1,681 dan memiliki *variance* sebesar 50,599 persen, merupakan faktor ketiga yang dipertimbangkan motivasi pegawai ARS dalam bekerja pada BROS. Faktor ini dibentuk oleh 12 (dua belas) indikator. Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui bahwa indikator "Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik" merupakan indikator yang mewakili faktor *Affiliation or Acceptance Needs* dan memiliki *loading factor* tertinggi sebesar 0,843.

d. Faktor *Esteem or Status Needs*

Faktor ini memiliki *eigen value* sebesar 1,489 dan memiliki *variance* sebesar 53,917 persen, merupakan faktor keempat yang dipertimbangkan motivasi pegawai ARS dalam bekerja pada BROS. Faktor ini dibentuk oleh 10 (sepuluh) indikator. Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui bahwa indikator "Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas

kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja” merupakan indikator yang mewakili *Esteem or Status Needs* dan memiliki *loading factor* tertinggi sebesar 0,820.

e. Faktor *Self Actualization*

Faktor ini memiliki *eigen value* sebesar 1,162 dan memiliki *variance* sebesar 51,327 persen, merupakan faktor kelima yang dipertimbangkan motivasi pegawai ARS dalam bekerja pada BROS. Faktor ini dibentuk oleh 13 (tiga belas) indikator. Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui bahwa indikator ”Saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih maju” merupakan indikator yang mewakili faktor *Self Actualization* dan memiliki *loading factor* tertinggi sebesar 0,828.

Menentukan ketepatan model

Langkah terakhir dalam analisis faktor adalah menentukan ketepatan model. Ketepatan model ditentukan oleh besarnya residual, yaitu perbedaan dari korelasi yang direproduksi, berdasarkan estimasi matriks faktor dengan perbedaan korelasi yang diamati. Dalam penelitian ini, residual dan persentase ketepatan yang diperoleh di masing-masing model, seperti ditunjukkan dalam Tabel 3.

Persentase ketepatan yang diperoleh pada Tabel 3 faktor *Esteem or Status Needs* memiliki ketepatan sebesar 84 persen, sedangkan faktor lainnya paling tinggi menunjukkan ketepatan

sebesar 83 persen pada tingkat penyimpangan 5 persen.

Faktor Paling Dominan terhadap Motivasi Pegawai dalam Bekerja di BROS

Variabel motivasi dibentuk oleh 5 (lima) faktor. Kelima faktor ini memberikan sumbangan yang berbeda-beda terhadap variabel motivasi. Perbedaan ini menentukan sejauh mana peran suatu faktor terhadap variabel motivasi. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *two step factor analysis* (nilai *regression value* dari analisis faktor di masing-masing faktor), variabel motivasi memiliki nilai *Determinant of Correlation Matrix* yang mendekati nol (0) yaitu 0,017, nilai besaran *Bartlett Test of Sphericity* dengan *significance* yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) > 0,5 yaitu 0,769, dan uji *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) dengan nilai > 0,5. Hal ini berarti telah memenuhi kriteria untuk analisis faktor. Hasil yang diperoleh, untuk *eigen value* sebesar 3,693 dan memiliki *variance* sebesar 73,866 persen. Besar *loading factor* masing-masing faktor dapat dilihat pada tabel 4.

Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui bahwa faktor ”*Esteem or Status Needs*” merupakan faktor yang mewakili variabel motivasi dan memiliki *loading factor* tertinggi sebesar 0,921.

Tabel 3 Ketepatan Model

No.	Faktor-Faktor	Nonredundant Residual	Persentase Ketepatan (%)
1	<i>Physiological Needs</i>	31(20%)	80
2	<i>Safety or Security Needs</i>	8 (20%)	80
3	<i>Affiliation or Acceptance Needs</i>	5 (17%)	83
4	<i>Esteem or Status Needs</i>	4 (16%)	84
5	<i>Self Actualization</i>	5 (17%)	83

Tabel 4 Faktor dan Loading Factor Variabel Motivasi

Faktor	Loading Faktor
<i>Physiological Needs</i>	0,886
<i>Safety or Security Needs</i>	0,764
<i>Affiliation or Acceptance Needs</i>	0,859
<i>Esteem or Status Needs</i>	0,921
<i>Self Actualization</i>	0,859

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat lima (5) faktor dan 52 indikator yang mempengaruhi motivasi pegawai ARS dalam bekerja pada BROS. Kelima faktor tersebut adalah:

1) Faktor *Physiological Needs*

Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat. Respon positif diperoleh dari indikator "Perusahaan ini sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya" yang mewakili faktor *Physiological Needs*. Respon paling kecil pada indikator "Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua" perlu menjadi perhatian bagi pihak rumah sakit. Penelitian ini sesuai dengan salah satu tujuan motivasi yang menyatakan bahwa karyawan akan semakin termotivasi jika suatu institusi memperhatikan kesejahteraan karyawan.^[6]

2) Faktor *Safety or Security Needs*

Safety and Security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Respon paling baik diperoleh indikator "Perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada para karyawan apabila dalam keadaan darurat" pada indikator yang mewakili faktor *Safety or Security Needs*. Indikator yang

meraih respon paling kecil yaitu "Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi para karyawan yang membutuhkan". Dalam teori Herzberg disebutkan bahwa salah satu factor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah kondisi kerja (*working condition*). Institusi yang memberikan keamanan dalam bekerja dapat meningkatkan motivasi pegawai di institusi tersebut.

3) Faktor *Affiliation or Acceptance Needs*

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan-kebutuhan social. Pada penelitian ini indikator "Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik" merupakan indikator yang paling tinggi pada faktor *Affiliation or Acceptance Needs*. Sedangkan indikator "Dengan tanggung jawab yang lebih besar, saya merasa dapat lebih dihormati oleh rekan kerja" meraih respon paling kecil. Pada faktor ekstrinsik teori Herzberg menyatakan bahwa agar kekecewaan dapat dihilangkan dari pekerjaan, maka salah satunya adalah menjaga hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*).

4) Faktor *Esteem or Status Needs*

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat

lingkungannya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu. Pada penelitian ini indikator "Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja" merupakan indikator paling tinggi pada faktor *Esteem or Status Needs*. Indikator "Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya" merupakan indikator dengan respon paling kecil. Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan suatu institusi harus memberi pernyataan pengakuan akan keberhasilan dari pegawai. Hal ini senada dengan teori Herzberg bahwa pimpinan dapat membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindarkan dari kebosanan dalam pekerjaan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

5) Faktor *Self Actualization*

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Pada penelitian ini indikator "Saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih maju" merupakan indikator yang mewakili faktor *Self Actualization* paling tinggi. Indikator "Saya selalu mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan" merupakan indikator yang mendapat respon paling kecil. Penelitian ini sesuai dengan salah satu pernyataan pada teori Herzberg yang mengacu pada konsep supervisi (*quality supervisor*), dengan *technical supervisor* yang buruk dapat menimbulkan kekecewaan karena

kekurangmampuan di pihak atasan. Perhatian selanjutnya adalah bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya, untuk mengatasi hal ini para manajer harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

KESIMPULAN

Dengan menggunakan metode *Principal Component Analysis* (PCA) yang merupakan bagian dari analisis faktor, 52 indikator yang digunakan tersebar pada lima faktor yang dipertimbangkan pegawai ARS dalam motivasi bekerja pada BROS dan mampu menjelaskan semua varian yang ada dalam data. Kelima faktor tersebut, yaitu:

- a. Faktor *Physiological Needs*, faktor ini memiliki *eigen value* sebesar 8,755 dan memiliki *variance* sebesar 62,535 persen.
- b. Faktor *Safety or Security Needs*, faktor ini memiliki *eigen value* sebesar 2,280 dan memiliki *variance* sebesar 64,412 persen.
- c. Faktor *Affiliation or Acceptance Needs*, faktor ini memiliki *eigen value* sebesar 1,681 dan memiliki *variance* sebesar 50,599 persen.
- d. Faktor *Esteem or Status Needs*, faktor ini memiliki *eigen value* sebesar 1,489 dan memiliki *variance* sebesar 53,917 persen.
- e. Faktor *Self Actualization*, faktor ini memiliki *eigen value* sebesar 1,162 dan memiliki *variance* sebesar 51,327 persen.

Variabel yang mewakili dari setiap faktor yang dipertimbangkan motivasi pegawai ARS dalam bekerja pada BROS adalah:

- a) Indikator "Perusahaan ini sangat peduli terhadap kesejahteraan para

- karyawannya” yang mewakili faktor *Physiological Needs* dan memiliki *loading factor* tertinggi sebesar 0,850
- b) Indikator ”Perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada para karyawan apabila dalam keadaan darurat” merupakan indikator yang mewakili faktor *Safety or Security Needs* dan memiliki *loading factor* tertinggi sebesar 0,867
 - c) Indikator ”Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik” merupakan indikator yang mewakili faktor *Affiliation or Acceptance Needs* dan memiliki *loading factor* tertinggi sebesar 0,843
 - d) Indikator ”Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja” merupakan indikator yang mewakili *Esteem or Status Needs* dan memiliki *loading factor* tertinggi sebesar 0,820
 - e) Indikator ”Saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih maju” merupakan indikator yang mewakili faktor *Self Actualization* dan memiliki *loading factor* tertinggi sebesar 0,828.

Faktor Paling Dominan

Faktor ”*Esteem or Status Needs*” merupakan faktor yang mewakili variabel motivasi dan memiliki *loading factor* tertinggi sebesar 0,921.

SARAN

Saran yang dapat dipertimbangkan berdasarkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Respon positif diperoleh dari indikator ”Perusahaan ini sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya” yang mewakili faktor *Physiological Needs*, hal ini berarti pihak rumah sakit telah mampu memberikan kesejahteraan yang baik bagi para karyawan. Jika pihak rumah sakit

dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kesejahteraan para karyawan melalui gaji, insentif, bonus, dan lain sebagainya, maka motivasi dari pegawai akan cenderung meningkat. Respon paling kecil pada indikator ”Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua” perlu menjadi perhatian bagi pihak rumah sakit. Pihak rumah sakit dapat merancang suatu skema uang pensiun dan dikelola dengan baik sehingga di masa pensiun para pegawai dapat menikmati hidup dan tidak lagi kebingungan secara materi.

2. Respon paling baik diperoleh indikator ”Perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada para karyawan apabila dalam keadaan darurat” pada indikator yang mewakili faktor *Safety or Security Needs*. Pihak rumah sakit sudah berupaya optimal dalam menjadikan K3 sebagai budaya di rumah sakit. Ke depan pihak rumah sakit dapat membangun sistem darurat yang lebih modern sehingga pegawai merasa lebih aman dalam bekerja. Indikator yang meraih respon paling kecil yaitu ”Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi para karyawan yang membutuhkan”. Hal ini mengindikasikan walaupun system sudah baik, fasilitas yang ada mungkin dirasa belum cukup oleh pegawai, hal ini sebaiknya disikapi dengan menyiapkan alat pelindung diri yang lengkap dan modern.
3. Indikator ”Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik” merupakan indikator yang paling tinggi pada faktor *Affiliation or Acceptance Needs*. Hal ini berarti budaya organisasi sudah terjalin dengan baik. Ke depan hal ini perlu ditingkatkan dengan mengadakan *gathering* yang rutin dilakukan secara periodik. Indikator ”Dengan tanggung jawab yang lebih besar, saya merasa dapat lebih dihormati oleh rekan

kerja” meraih respon paling kecil. Hal ini berarti pihak rumah sakit dapat memberikan kewenangan lebih bagi pegawai dengan tanggung jawab yang besar. Kewenangan dikendalikan sedemikian rupa sehingga tidak melebihi batas-batas yang dituangkan di SOP.

4. Indikator ”Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja” merupakan indikator paling tinggi pada faktor *Esteem or Status Needs*. Hal ini berarti situasi kerja yang tercipta di lingkungan rumah sakit sudah cukup kondusif dan membangun. Indikator ”Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya“ merupakan indikator dengan respon paling kecil. Perusahaan dapat memberikan apresiasi dalam bentuk langsung menyatakan keberhasilan ditempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain, memberikan surat penghargaan, memberi hadiah berupa uang tunai, memberikan medali, memberikan kenaikan gaji dan promosi, dan pekerjaan itu sendiri (*the work itself*).
5. Indikator ”Saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih maju” merupakan indikator yang mewakili faktor *Self Actualization* paling tinggi. Hal ini berarti perusahaan sudah mampu memberikan kritik dan saran pada waktu, tempat, dan kadar yang tepat. Indikator ”Saya selalu mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan” merupakan indikator yang mendapat respon paling kecil. Hal ini berarti perusahaan sebaiknya melibatkan para pegawai dalam berbagai kesempatan sehingga loyalitas mereka yang tertuang dalam bentuk aktualisasi diri dapat tersalurkan.

DAFTAR RUJUKAN

1. McClave, J.T., Benson, P. G., & Sincich, T. *Statistics for Business and Economics*. USA: Pearson, 2011.
2. Hair, J. F., et al.. *Multivariate Data Analysis*. USA: Pearson, 2014.
3. Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 12th edition. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
4. Nie et al. *The importance of autonomy support and the mediating role of work motivation for well-being: Testing self-determination theory in a Chinese work organization*. *International Journal of Psychology*. 2014.
5. Malhotra, N. K., & Birks, D. F. *Marketing Research An Applied Approach*. London: Prentice Hall, 2007.
6. Hasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.