

Analisis Faktor – Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja karyawan PT. Sucofindo Bandung

Analysis of Factors Affecting Employee Discipline PT. Sucofindo Bandung

Ihham Edika ¹⁾, Anita Silvianita, S.E., M.S.M.²⁾

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
ilhamedika@gmail.com¹⁾, astrue.nita@gmail.com²⁾

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan memahami tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Bandung. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor disiplin kerja karyawan yang dominan pada PT. Sucofindo Cabang Bandung

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, jenis penelitian ini adalah Deskriptif dan Analisis faktor dengan menggunakan software SPSS Versi 22 Variabel dalam penelitian ini ada delapan variabel yaitu Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan dan Hubungan Kemanusiaan.

Berdasarkan hasil penelitian, Kondisi implementasi disiplin kerja pada karyawan di PT Sucofindo cabang Bandung dapat dikatakan baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya data kuesioner yang memberikan hasil yang tinggi mencapai angka 78,96% terdapat dua komponen baru yang membentuk faktor disiplin kerja pada PT Sucofindo cabang Bandung, komponen satu yang diberi nama Kebijakan Perusahaan dengan memiliki nilai *variance* sebesar 48,75%. Komponen dua yang diberi nama Kepemimpinan dan Hubungan Individual memiliki nilai *variance* sebesar 14,66,%. Jadi faktor dominan yang memengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Bandung adalah komponen yang diberi nama Kebijakan Perusahaan dengan memiliki nilai *variance* sebesar 48,75%.

Kesimpulan dari penelitian ini , disiplin kerja karyawan PT. Sucofindo cabang Bandung adalah 78,96%. Kriteria penilaian berdasarkan persentase tersebut termasuk dalam kategori tinggi

Kata Kunci : Analisis Faktor, Disiplin Kerja, PT. Sucofindo

ABSTRACT

This research was conducted to find out and understand the level of work discipline of employees at PT. Sucofindo Bandung Branch. The purpose of this study was to find out the dominant work discipline factors of employees at PT. Sucofindo Bandung Branch.

This study uses a quantitative method, this type of research is descriptive and factor analysis using SPSS Version 22 software Variables in this study there are eight variables, namely Objectives and Capabilities, Examples of Leaders, Repayment, Justice, Judgment, Penalty Sanctions, Firmness and Humanitarian Relations.

Based on the results of the study, the conditions for implementing work discipline on employees at the Bandung branch of PT Sucofindo can be said to be good. This is evidenced by the existence of questionnaire data that gives high results reaching 78.96%, there are two new components that form work discipline factors in the Bandung branch of PT Sucofindo, component one which is named Company Policy by having a variance value of 48.75%. The two components named Leadership and Individual Relationships have a variance value of 14.66%. So the dominant factors that affect the work discipline of employees of PT. Sucofindo Bandung Branch is a component named Company Policy by having a variance value of 48.75%.

The conclusion of this study, the work discipline of PT. Sucofindo Bandung branch is 78.96%. Assessment criteria based on these percentages are included in the high category

Keyword : Analysis of Factor, Employee Discipline, PT. Sucofindo

1. PENDAHULUAN

Globalisasi membuat masyarakat dunia termasuk indonesia harus menerima kenyataan masuknya pengaruh luar terhadap seluruh aspek kehidupan bangsa termasuk dalam keorganisasian. Globalisasi memberikan tantangan baru bagi organisasi untuk tetap bertahan dalam persaingan yang makin kompetitif. Perusahaan dituntut untuk memberdayakan sumber daya manusianya semaksimal mungkin agar mampu bertahan dan bersaing dalam perdagangan bebas.

Menurut Sedarmayanti (2017: 4) Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. SDM mempunyai peran yang sangat menentukan hidup matinya organisasi/perusahaan, apabila SDM dalam perusahaan bermoral baik, disiplin, loyal dan produktif maka perusahaan dapat berkembang dengan baik. Sebaliknya, apabila SDM bersifat statis, bermoral rendah, senang korupsi, kolusi, dan nepotisme maka akan menghancurkan organisasi/perusahaan. Menurut Rivai dalam Sinambela (2016 :355) kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Untuk lebih jelasnya berikut terlampir tabel keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan PT Sucofindo cabang Bandung.

Tabel 1 :Data presentase keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan Tetap PT Sucofindo cabang Bandung

No	Bulan	Jumlah keterlambatan	Presentase (%)	Jumlah Ketidakhadiran	Presentase (%)
1	November 2017	30	2,7%	55	5%
2	Desember 2017	43	4,5%	120	12,6%
3	Januari 2018	72	6,8%	88	8,3%
4	Februari 2018	81	8,4%	70	7,3%
5	Maret 2018	104	10,2%	63	6,2%
6	April 2018	71	7,3%	54	5,5%

Sumber: Data Olahan Peneliti

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah keterlambatan karyawan PT. Sucofindo pada bulan November 2017 Sebesar 30 atau sebesar 2,7%, Selanjutnya keterlambatan karyawan hingga bulan Maret 2018 terus meningkat hingga mencapai 104 kali keterlambatan atau sebesar 10,2 % . Ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan keterlambatan karyawan dalam 5 bulan terakhir, padahal metode absensi yang digunakan PT. Sucofindo Bandung sudah menggunakan *Finger print*, dimana seharusnya karyawan tidak berani datang lebih dari waktu yang ditentukan. Ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan sucofindo bandung masih belum maksimal. Selain tingkat keterlambatan Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat kehadirannya. Salah satu yang menjadi tolak ukur kedisiplinan kerja adalah tingkat kehadiran. Jika jumlah kehadiran karyawan baik maka karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik, sebaliknya jika tingkat ketidakhadiran karyawan tinggi maka disiplin kerja karyawan tersebut rendah (Siswanto dalam Sinambela 2016: 356). Pada table diatas juga dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan selama 6 bulan terakhir tidak mencapai 100%. Bahkan tingkat ketidakhadirannya selalu diatas 25 kali ketidakhadiran atau sebesar 5 %, yang menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan selama 6 bulan selalu dibawah 95%. Keterlambatan dan ketidakhadiran secara langsung berpengaruh terhadap insentif yang karyawan terima walaupun keterlambatannya dibawah 5 kali. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Sucofindo Bandung masih belum tegas dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Padahal bentuk ketidaksiplinan secara langsung akan berpengaruh pada insentif yang karyawan terima. Berdasarkan Fenomena permasalahan yang diuraikan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Sucofindo Bandung dengan judul “**Analisis Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja karyawan PT. Sucofindo Bandung** “

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Disiplin Kerja

Menurut Fahmi (2016:75) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.). Sinambela (2016: 335) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dalam mewujudkan perusahaan yang mencapai produktivitas yang optimal diperlukan adanya kedisiplinan. (Sinambela 2016 : 332).

2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016:340) sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

a) Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

b) Tujuan khusus disiplin kerja.

Tujuan khusus antara lain :

- 1) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi.

2.3 Faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Hasibuan dalam Sinambela (2016 :356) Indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja anggota dalam suatu organisasi, diantaranya :

a) Tujuan dan kemampuan

tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan atau anggota. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal secara cukup menantang bagi kemampuan seseorang. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada anggota harus sesuai dengan

kemampuan anggota bersangkutan agar dia bekerja sungguh sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Teladan pimpinan

Teladana Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d) Keadilan

keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang merasa dirinya penting dan meminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e) Waskat

Waskat (pengadilan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan dalam perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk. Jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f) Sanksi hukuman

sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara disiplin karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

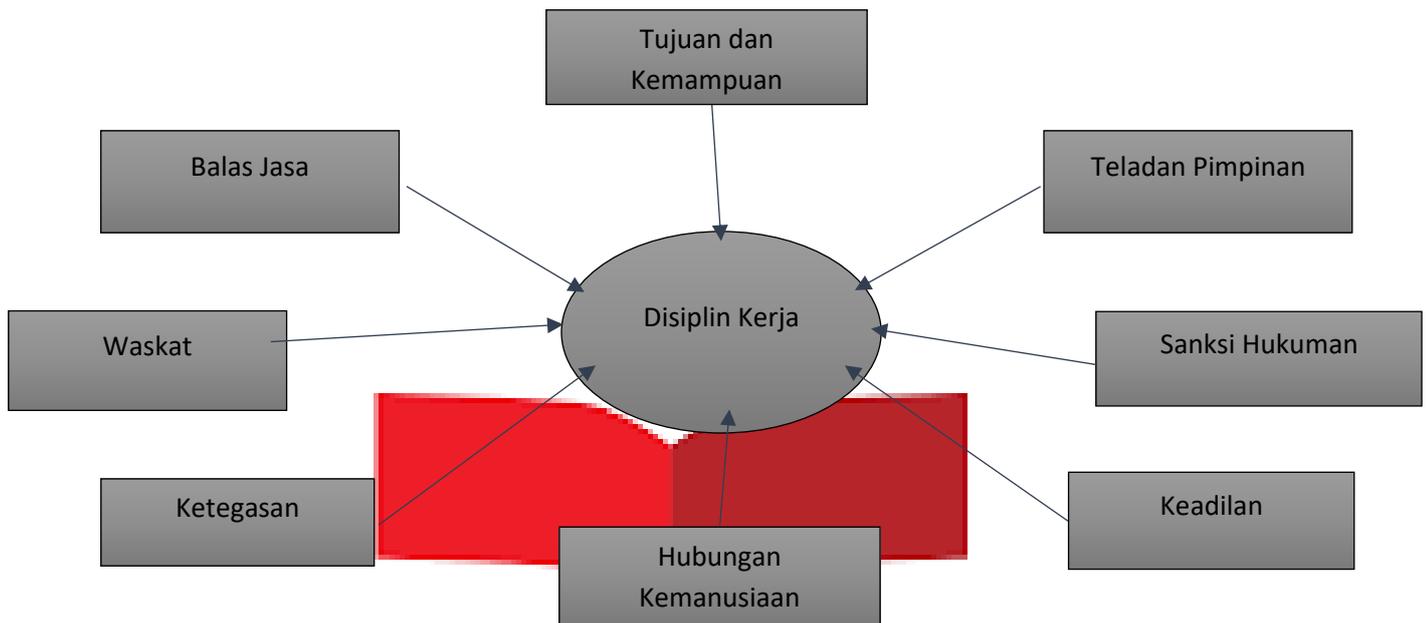
g) ketegasan

ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan

h) hubungan kemanusiaan

hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. hubungan-hubungan bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship and direct group relationship hendaknya harmonis.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Sinambela (2016 :356)

1. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis faktor menggunakan *SPSS Versi 22* Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (populasi). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 orang seluruh karyawan PT. Sucofindo Bandung.

3.1 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

1) Operasional Variabel

Terdiri dari satu variabel yaitu Disiplin kerja

2) Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal dengan menggunakan metode skala *likert*.

3.2 Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi yang digunakan ialah seluruh pegawai PT Sucofindo cabang Bandung yang berjumlah 50 karyawan

3.3 Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (populasi).

3.4 Jenis data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Perhitungan uji validitas untuk kuesioner dilakukan dengan menggunakan *Pearson Product Moment* sedangkan uji reliabilitas yang digunakan adalah menggunakan *Chronbach's Alpha*. Kedua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan *software SPSS versi 22 for Windows* dengan hasil bahwa instrument dalam penelitian telah valid dan reliabel.

4. Pembahasan

4.1 Analisis Data

4.1.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan faktor disiplin kerja menurut karyawan PT Sucofindo cabang Bandung dapat mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 78,96%

4.1.2 KMO dan *Barlett Test Sphericity*

Uji KMO dan *Barlett Test Sphericity* ini digunakan untuk mengetahui ketepatan analisis faktor. Kriteria KMO dan *Barlett Test Sphericity* adalah pengujian harus memiliki nilai KMO $\geq 0,5$ dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,05$. Jika pada pengujian nilai KMO kurang dari 0,5 dan nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka penelitian tidak dapat dilanjutkan. Hasil dari uji KMO dan *Barlett Test Sphericity* pada penelitian ini disajikan dalam tabel 2 di bawah ini:

TABEL 2: KMO dan *Barlett's Test Sphericity*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.712
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	167.061
	df	28
	Sig.	.000

Sumber: Data Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil KMO dan *Barlett's Test Sphericity* adalah 0,712 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel dan sampel yang ada pada penelitian ini dapat dilanjutkan karena sesuai dengan kriteria yaitu angka 0,712 berada di atas 0,5 dan nilai signifikansi 0,000 berada di bawah 0,05

Anti-Image Matrices

Pengujian *Anti-Image Matrices* dapat digunakan untuk mengetahui korelasi antar faktor secara parsial dengan memperhatikan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA).

Untuk melihat korelasi dapat dengan melihat arah diagonal dari kiri atas ke kanan bawah (ditandai dengan huruf a setelah angka). Angka MSA berkisar 0 sampai 1, dengan kriteria sebagai berikut:

- Nilai MSA=1 maka variabel tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel lain.
- MSA $> 0,5$ maka variabel masih dapat diprediksi dan dapat dianalisis lebih lanjut.
- MSA $< 0,5$ maka variabel tidak dapat diprediksi dan tidak dapat dianalisis lebih lanjut.

Berikut merupakan hasil olahan data menggunakan *Anti-Image Matrices* yang tersaji pada tabel di bawah ini:

TABEL 3: ANTI-IMAGE MATRICES

No	Variabel	Angka MSA
1	Tujuan dan Kemampuan	0.617
2	Teladan Pimpinan	0.747
3	Balas Jasa	0.755
4	Keadilan	0.681
5	Waskat	0.800
6	Sanksi Hukuman	0.886
7	Ketegasan	0.634
8	Hubungan Kemanusiaan	0.647

Sumber: Data Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai MSA masing-masing faktor memiliki nilai lebih dari 0,5 artinya setiap faktor yang ada pada penelitian ini mempunyai prediksi dan dapat dianalisis lebih lanjut

Communalities

Communalities memiliki fungsi untuk mengetahui hubungan antara variabel dengan variabel baru yang terbentuk. Pada uji *communalities* terdapat nilai *extraction* yang menunjukkan kontribusi masing-masing variabel baru yang terbentuk dan nilai *inital* yang menjadi tolak ukur dari nilai yang dihasilkan pada uji *communalities* di setiap faktor. Semakin besar nilai *communalities* yang dihasilkan maka semakin adanya hubungan dengan variabel baru yang terbentuk. Berikut merupakan hasil uji *communalities* yang tersaji pada tabel berikut:

TABEL 4: COMMUNALITIES

No	Variabel	<i>Innital</i>	<i>Extraction</i>
1	Tujuan dan Kemampuan	1.000	0.620
2	Teladan Pimpinan	1.000	0.716
3	Balas Jasa	1.000	0.708
4	Keadilan	1.000	0.668
5	Waskat	1.000	0.719

No	Variabel	<i>Ininitial</i>	<i>Extraction</i>
6	Sanksi Hukuman	1.000	0.509
7	Ketegasan	1.000	0.585
8	Hubungan Kemanusiaan	1.000	0.549

Sumber: Data Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *extraction* yang paling besar adalah variabel Waskat dengan nilai 0,719 atau sebesar 71,9% variabel waskat dapat dijelaskan oleh komponen baru yang terbentuk. Begitu pula dengan variabel yang lainnya dengan ketentuan bahwa semakin besar nilai *communalities* sebuah variabel maka kontribusi dengan komponen baru akan semakin besar

Proses Factoring

Tahapan ini merupakan tahapan paling inti untuk mengetahui komponen baru yang terbentuk. Peneliti menggunakan metode *Principal Component Analysis* (PCA) dengan memperhatikan nilai *eigenvalue*. Kriteria nilai *eigenvalue* adalah komponen yang memiliki nilai *eigenvalue* lebih dari 1 artinya dapat dipertahankan dalam model analisis faktor, sedangkan nilai *eigenvalue* yang kurang dari 1 tidak dapat diikutsertakan dalam model. Berikut merupakan hasil dari proses factoring yang tersaji dalam tabel berikut:

TABEL 5: TOTAL VARIANCE EXPLAINED

Component	<i>Initial Eigenvalues</i>			<i>Extraction Sums of Squared loadings</i>		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,900	48,747	48,747	3,900	48,747	48,747
2	1,173	14,666	63,413	1,173	14,666	63,413
3	0,809	10,115	73,528			
4	0,718	8,970	82,498			
5	0,551	6,883	89,381			
6	0,435	5,436	94,817			
7	0,262	3,276	98,094			
8	0,153	1,906	100,000			

Sumber: Data Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 22

Dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa terdapat 8 komponen yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Masing-masing

komponen memiliki nilai varian 1, dengan total varian adalah $8 \times 1 = 8$. Jika 8 faktor tersebut diringkas ke dalam faktor yang terbentuk, maka varian yang dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk adalah:

$$\text{Nilai varian component 1: } \frac{3,900}{8} \times 100\% = 48,75\%$$

Angka di atas menunjukkan bahwa varian tersebut dapat mewakili 48,75% dari ke-8 varian asli.

$$\text{Nilai varian component 2: } \frac{1,173}{8} \times 100\% = 14,66\%$$

Angka di atas menunjukkan bahwa varian tersebut dapat mewakili 14,66% dari ke-8 varian asli.

Sedangkan *component* ke-3 sampai dengan *component* ke-8 memiliki total initial *eigenvalue* yang kurang dari 1, berarti keenam komponen tersebut tidak akan digunakan dalam perhitungan jumlah komponen yang terbentuk.

Pengelompokan Faktor

Setelah melakukan tahap *factoring*, tahap selanjutnya adalah melakukan pengelompokan faktor, tahapan ini digunakan untuk menentukan masing-masing variabel awal masuk ke dalam faktor baru yang terbentuk dengan melihat *component matrix*. *Component matrix* dapat menunjukkan distribusi variabel-variabel yang telah diekstrak ke dalam faktor yang telah terbentuk berdasarkan *loading factor* terbesar yang nilai korelasinya $> 0,5$. Berikut merupakan hasil dari *component matrix* yang tersaji dalam tabel di bawah ini:

TABEL 6: COMPONENT MATRIX

No	Variabel	Component	
		1	2
1	Keadilan	0,802	0,158
2	Ketegasan	0,763	0,049
3	Balas Jasa	0,729	0,420
4	Waskat	0,715	-0,456
5	Sanksi Hukuman	0,693	0,168
6	Hubungan kemanusiaan	0,667	-0,323
7	Teladan Pimpinan	0,635	-0,560
8	Tujuan dan kemampuan	0,551	0,562

Sumber: Data Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 22

Pada banyak kasus, hasil ekstraksi *Component matrix* kurang menggambarkan perbedaan diantara faktor-faktor yang ada. Untuk itu, jika isi faktor masih diragukan, dapat dilakukan *Factor Rotation* untuk memperjelas apakah faktor yang terbentuk sudah secara signifikan berbeda dengan faktor lain. Berikut hasil dari *Rotated Component Matrix* yang tersaji dalam tabel berikut:

TABEL 4.15
ROTATED COMPONENT MATRIX

No	Variabel	Component	
		1	2
1	Balas_jasa	0,819	0,193
2	Tujuan_dan_kemampuan	0,786	-0,032
3	Keadilan	0,692	0,434
4	Sanksi_hukuman	0,621	0,352
5	Ketegasan	0,590	0,487
6	Teladan_pimpinan	0,080	0,842
7	Waskat	0,209	0,822
8	Hubungan_kemanusiaan	0,265	0,692

Sumber: Data Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 22

Proses penentuan faktor atau komponen dilakukan dengan membandingkan besaran nilai korelasi pada setiap baris. Pada tabel 4.15 faktor lama telah tersebar ke dalam faktor atau komponen baru secara sempurna dengan nilai korelasi dari kedua komponen lebih dari 0,5.

4.4.8 Penamaan Faktor (*Labelling*)

Tahapan setelah melakukan pengelompokan faktor, tahap selanjutnya adalah penamaan faktor. Cara menginterpretasi nama faktor dilakukan peneliti dengan cara *judgement* yang sifatnya subjektif dan hasil bisa berubah jika intepetasi dilakukan oleh orang lain. Pada tahap analisis 8 variabel awal, kemudian terbentuk 2 faktor baru yang selanjutnya diinterpretasikan menurut variabel yang memiliki nilai loading tertinggi. Peneliti melakukan penamaan komponen baru yang terbentuk dianggap dapat mewakili variabel-variabel di dalamnya. Komponen 1 dinamakan Kebijakan Perusahaan yang di dalamnya meliputi balas jasa, Tujuan dan kemampuan, keadilan, sanksi hukuman dan ketegasan. Komponen 2 diberi nama Kepemimpinan dan Hubungan Individu yang di dalamnya meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, dan balas jasa.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, diketahui bahwa Kondisi implementasi disiplin kerja pada karyawan di PT Sucofindo cabang Bandung dapat dikatakan baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya data kuesioner yang memberikan hasil yang tinggi mencapai angka 78,96%. terdapat dua komponen baru yang membentuk faktor disiplin kerja pada PT Sucofindo cabang Bandung, komponen satu yang diberi nama Kebijakan Perusahaan dengan memiliki nilai *variance* sebesar 48,75%. Komponen dua yang diberi nama Kepemimpinan dan Hubungan Individual memiliki nilai *variance* sebesar 14,66,%. Jadi faktor dominan yang memengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Bandung adalah komponen yang diberi nama Kebijakan Perusahaan dengan memiliki nilai *variance* sebesar 48,75%.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan agar mempertahankan faktor waskat (pengawasan melekat) dengan terus meningkatkan pengawasan, evaluasi serta pengarahan yang lebih baik kepada karyawan . serta memperhatikan ketujuh faktor lain khususnya balas jasa, karena balas jasa merupakan faktor yang paling rendah. PT Sucofindo cabang Bandung hendaknya memberikan balas jasa sesuai dengan kontribusi yang telah karyan berikan sehingga akan menghasilkan kepuasan pribadi pada diri karyawan dan menimbulkan kecintaan karyawan terhadap PT Sucofindo cabang Bandung.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini menggunakan 8 faktor menurut sumber buku dari Hasibuan dalam Sinambela. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar menggunakan faktor dan sumber yang berbeda, sehingga dapat memperkaya hasil penelitian dan melakukan penelitian di perusahaan lain yang sejenis, sehingga diperoleh hasil penelitian yang dapat dijadikan perbandingan.

Daftar Pustaka

- [1] Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : ALFABETA.
- [2] Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan : Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama
- [11] Sinambela Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara