

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT PRIMAJASA PERDANARAYAUTAMA BANDUNG

Dimas Ristia Nugraha¹, Dr.Ir. Syarifuddin, M.M²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹email: dimasn95@gmail.com ²email: syarifuddin1960@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor manakah yang dominan dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT Primajasa Perdaarayautama Bandung, seberapa besar faktor tersebut mendominasi disiplin kerja karyawan.

Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan analisis faktor dengan bantuan software SPSS Versi 22 for windows. Variabel yang digunakan ada delapan yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Responden pada penelitian ini sebanyak 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan analisis faktor.

Berdasarkan hasil penelitian, kondisi disiplin kerja pada karyawan PT Primajasa Perdanarayautama Bandung dapat dikatakan baik, hal tersebut dapat dilihat dari hasil rata-rata analisis deskriptif sebesar 71,9%. Berdasarkan hasil analisis faktor, didapatkan dua komponen baru yang membentuk faktor disiplin kerja pada karyawan PT Primajasa Bandung, komponen kesatu dinamakan Kualitas Kepemimpinan yang mendominasi sebesar 45,85 % dari keseluruhan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Komponen kedua dinamakan Kepastian dalam Tujuan dan pengawasan yang mendominasi sebesar 15,07 %. Jadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi disiplin kerja karyawan PT Primajasa Perdanarayautama ialah komponen pertama yang dinamakan Kualitas Kepemimpinan dengan nilai variance sebesar 45,85%.

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis dapat diterima, yaitu terdapat faktor-faktor dominan yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT Primajasa Perdanarayautama Bandung yaitu kualitas kepemimpinan serta kepastian dalam tujuan dan pengawasan.

Kata Kunci: Analisis Faktor, Disiplin Kerja, Faktor Dominan Disiplin Kerja

Abstract

This study aims to determine which factors were dominant in influencing the discipline of employees at PT Primajasa Perdaarayautama Bandung, how big these factors dominate the discipline of the employee.

The method used in this research is quantitative method with a descriptive study and factor analysis with SPSS version 22 for Windows. Variables used eight that purpose and capabilities, exemplary leadership, retribution, justice, waskat (supervision attached), punishment, firmness, and human relations. Respondents in this study were 50 respondents. Data analysis technique used is using factor analysis.

Based on this research, the conditions of work discipline the employees of PT Primajasa Perdanarayautama Bandung can be good, it can be seen from the average yield at 71.9% descriptive analysis. Based on the results of the factor analysis, we obtained two new components that form factor of labor discipline on employees of PT Primajasa Bandung, a component called the unity that dominates Quality Leadership for 45.85% of all the factors that influence employee discipline. The second component is called Certainty in Interest and supervision dominate at 15:07%. So the most dominant factor in influencing employee discipline PT Primajasa Perdanarayautama first component is called Quality Leadership with a variance of 45.85%.

From the calculation above, it can be concluded that the hypothesis can be accepted, that there are dominant factors that affect the discipline of employees at PT Primajasa Perdanarayautama Bandung is the quality of leadership and the assurance of the goal and supervision.

Keywords: Factor Analysis, Work Discipline, Dominance Factor of Work Dicipline

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, persaingan semakin hari akan semakin ketat. Tak terkecuali persaingan antar perusahaan untuk dapat unggul dibanding pesaingnya, baik itu persaingan untuk dapat menguasai pangsa pasar, menguasai teknologi yang lebih unggul, dan sebagainya. Bagi suatu organisasi, dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya selalu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan masalah kepegawaian, salah satunya adalah masalah disiplin kerja pegawai yang cenderung tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Sinambela (2017:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Sebagai upaya untuk meningkatkan kedisiplinan karyawannya, Primajasa memiliki tindakan pembinaan berupa pemberian sanksi bagi setiap karyawan yang melanggar peraturan. Sanksi tersebut dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Sanksi peringatan tingkat 1 (SP 1)
- 2) Sanksi peringatan tingkat 2 (SP 2)
- 3) Sanksi peringatan tingkat 3 (SP 3)
- 4) Sanksi pelanggaran tata tertib berat

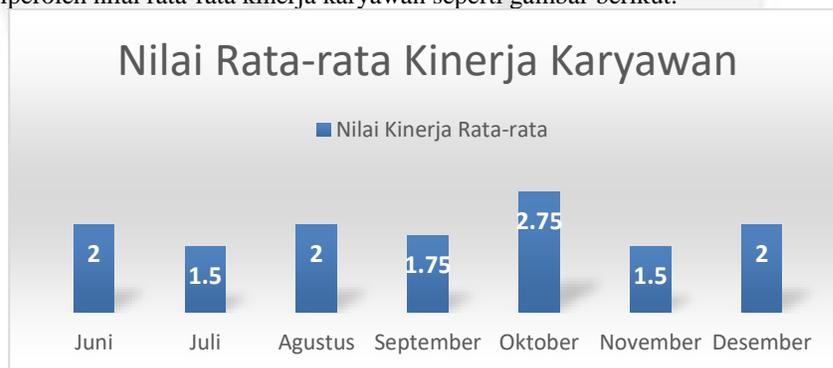
Adapun berikut data beberapa karyawan yang mendapatkan sanksi melanggar tata tertib peraturan Primajasa pada periode Januari-Maret 2018:

TABEL 1
JUMLAH KARYAWAN YANG MENDAPATKAN SANKSI PERIODE
JANUARI-MARET 2018

| No. | Sanksi Peringatan | Januari | Februari | Maret |
|-----|----------------------|---------|----------|-------|
| 1. | SP 1 | 4 | 3 | 6 |
| 2. | SP 2 | 1 | 2 | 5 |
| 3. | SP 3 | 0 | 0 | 1 |
| 4. | SP Tata Tertib Berat | 0 | 0 | 0 |

Sumber : Data Primajasa

Selain itu dalam pengelolaan disiplin kerja karyawan, Primajasa juga melakukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan untuk mengetahui level kinerja karyawan yang dimilikinya (Suwatno & Priansa, 2016:196). Penilaian kinerja yang diterapkan Primajasa berupa indikator terdiri dari tanggung jawab, kinerja di lapangan (melayani), kehadiran, dan ketepatan waktu. Dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 3 (1 terendah 3 tertinggi) selama periode tahun 2017, diperoleh nilai rata-rata kinerja karyawan seperti gambar berikut:



Gambar 1 Nilai Rata-Rata Kinerja Karyawan Primajasa

Sumber: Data Yang Telah Diolah

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat nilai rata-rata kinerja karyawan Primajasa pada bulan Oktober 2017 dapat dikatakan sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat dengan nilai yang diperoleh sebesar 2,75. Namun, kondisi tersebut hanya terjadi pada bulan Oktober saja, berbeda dengan bulan yang lainnya. Pada bulan Juni, Agustus, dan Desember dapat dikatakan cukup baik karena menunjukkan nilai rata-rata kinerja sebesar 2. Kemudian, pada bulan Juli, September, dan November nilai rata-rata kinerja dapat dikatakan kuarang baik,

karena pada bulan-bulan tersebut nilai yang diperoleh kurang dari 2. Dengan hasil rata-rata penilaian kerja diatas yang mengalami naik turun setiap bulannya, menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan Primajasa masih belum stabil artinya masih belum konsisten dalam penerapannya.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Di PT Primajasa Perdanarayautama Bandung.**”

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana implementasi disiplin kerja pada karyawan pada PT Primajasa Perdanarayautama Cabang Soekarno-Hatta Bandung?
- 2) Faktor apa yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT Primajasa Perdanarayautama Cabang Soekarno-Hatta Bandung?

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor tenaga kerja yang utama, karena memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada cara pengelolaan karyawannya. Menurut Kearns dalam Gaol (2015:79), di dalam manajemen sumber daya manusia, tim sumber daya manusia terlihat sebagai suatu layanan dukungan terhadap lini. Sumber daya manusia didasarkan kira-kira pada fungsi dan kinerja tim sumber daya manusia, suatu peran yang berbeda dan terpisah dari fungsi-fungsi lainnya.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2016:214).

2.3 Prinsip- Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Bacal dalam Fahmi (2016:80) ada beberapa prinsip yang seharusnya menjadi pedoman dalam mengambil tindakan disipliner, antara lain:

- 1) Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku.
- 2) Semua tindakan disipliner harus didokumentasikan secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu diidentifikasi, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada karyawan yang bersangkutan, dan langkah-langkah untuk memecahkan masalah itu.
- 3) Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja.
- 4) Semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai win-win solution yang konstruktif dan tahan lama.
- 5) Semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita dapat memecahkannya bersama karyawan yang bersangkutan, dan semakin besar perlindungan hukum yang kita dapatkan bila kita terpaksa mengambil tindakan disipliner yang keras.

2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:194) pada dasarnya, banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan di organisasi:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut serta dalam mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai antara kata dan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun akan baik juga. Namun sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

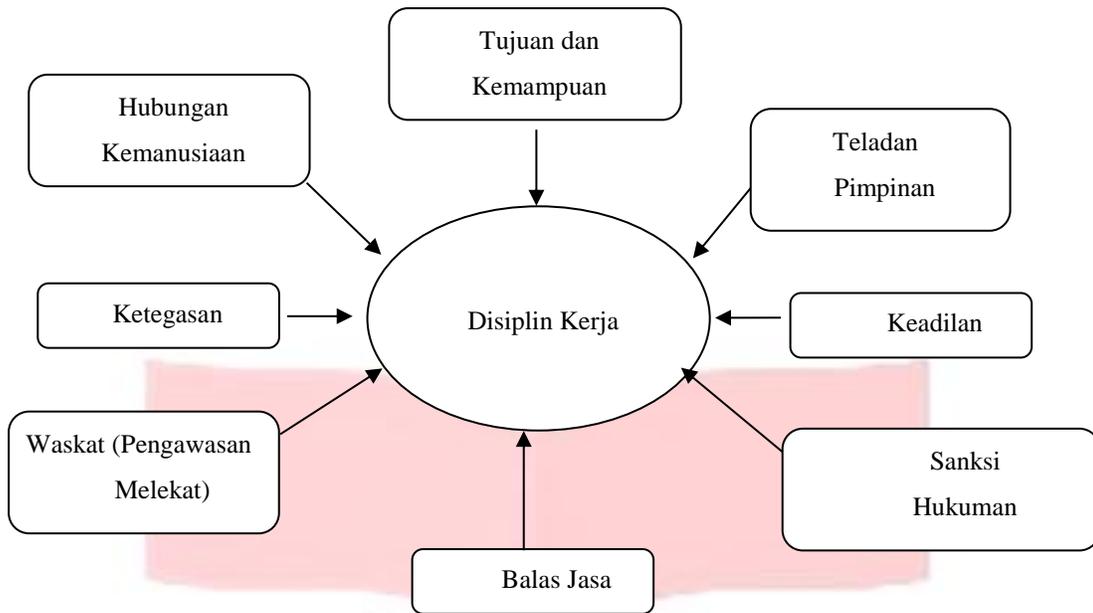
- 3) **Balas Jasa**
Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan. Apabila kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik juga. Yang berarti, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa yang diberikan kecil maka kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin dengan baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.
- 4) **Keadilan**
Keadilan ikut serta dalam mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan menuntut untuk diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha untuk bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, maka menciptakan kedisiplinan yang baik juga. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan pegawai perusahaan juga baik.
- 5) **Waskat (Pengawasan Melekat)**
Waskat adalah tindakan yang nyata dan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan adanya waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
- 6) **Sanksi Hukuman**
Sanksi hukuman mempunyai peran penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.
- 7) **Ketegasan**
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi pegawai yang melakukan tindakan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan pegawai perusahaan.
- 8) **Hubungan Kemanusiaan**
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Seorang manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat baik secara vertikal maupun secara horizontal. Dengan terciptanya hubungan kemanusiaan yang baik dan serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Sehingga, kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.5 Kerangka Pemikiran

Hasibuan (2017:194) pada dasarnya, banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan di organisasi:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat (Pengawasan Melekat)
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan Kemanusiaan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, secara skematis model kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 Kerangka Pemikiran
(sumber : Hasibuan, 2017:194)

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017:63). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan skema kerangka pemikiran di atas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: “Paling Sedikit Ada Satu Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Karyawan Kantor Primajasa Bandung”.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi disiplin kerja pada karyawan PT Primajasa Perdanarayautana Bandung. Berikut adalah posisi rata-rata keseluruhan faktor disiplin kerja yang dapat dilihat pada garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 3 Posisi Keseluruhan Faktor Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan Peneliti

Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif keseluruhan delapan faktor disiplin kerja yang diteliti memperoleh nilai sebesar 71,9% yang dapat diartikan masuk dalam kategori baik.

3.2 KMO dan Barlett Test Sphericity

TABEL 2
HASIL KMO DAN BARLETT'S TEST SPHERICITY

| KMO and Bartlett's Test | | |
|--|--------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | .753 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 141.043 |
| | | 28 |
| | | .000 |

Sumber: Data Olahan Peneliti Menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 2 di atas terlihat angka KMO *Measure of sampling Adequacy* (MSA) adalah 0.753. Karena nilai 0.753 lebih besar dari 0,5 maka ini menunjukkan kecukupan dari sampel. Angka KMO dan Bartlett's test (yang tampak pada nilai *chi-square*) sebesar 141.043 dengan nilai signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa adanya korelasi antar variabel dan layak untuk proses lebih lanjut.

3.3 Anti Image Matrice

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:

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

Selanjutnya untuk mengetahui variabel mana yang dapat diproses lebih lanjut dan mana yang dikeluarkan dapat dilihat pada tabel Anti-image matrices di bawah ini:

TABEL 3
HASIL ANTI IMAGE MATRICE

| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 |
|----|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| X1 | .759 ^a | -.253 | -.293 | .112 | -.023 | -.038 | .139 | -.115 |
| X2 | -.253 | .826 ^a | -.258 | -.036 | -.313 | -.012 | -.314 | -.142 |
| X3 | -.293 | -.258 | .845 ^a | -.251 | -.004 | -.061 | -.042 | .036 |
| X4 | .112 | -.036 | -.251 | .763 ^a | .174 | -.229 | .067 | -.405 |
| X5 | -.023 | -.313 | -.004 | .174 | .538 ^a | -.180 | .199 | -.080 |
| X6 | -.038 | -.012 | -.061 | -.229 | -.180 | .708 ^a | -.547 | .258 |
| X7 | .139 | -.314 | -.042 | .067 | .199 | -.547 | .709 ^a | -.450 |
| X8 | -.115 | -.142 | .036 | -.405 | -.080 | .258 | -.450 | .739 ^a |

Sumber: Data Olahan Peneliti Menggunakan SPSS

Pada tabel 3 Anti-image Matrice di atas, khusus pada bagian (*anti Image Correlation*) terlihat angka yang bertanda (a) yang menandakan besaran MSA sebuah variabel. Variabel tujuan dan kemampuan (X1) 0.759, teladanan pimpinan (X2) 0.826, balas jasa 0.854, keadilan 0.763, waskat 0.538, sanksi hukuman 0.708, ketegasan 0.709, dan hubungan kemanusiaan 0.739. Nilai MSA masing-masing variabel besarnya > 0.5 maka semua variabel dapat diproses lebih lanjut.

3.4 Communalities

Selanjutnya ialah proses *Communalities*. *Communalities* digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan variabel baru yang akan terbentuk. Berikut ialah hasil uji communalities yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 4
COMMUNALITIES

| Variabel | Initial | Extraction |
|----------|---------|------------|
| X1 | 1.000 | .541 |
| X2 | 1.000 | .733 |
| X3 | 1.000 | .549 |
| X4 | 1.000 | .622 |
| X5 | 1.000 | .586 |
| X6 | 1.000 | .494 |
| X7 | 1.000 | .733 |
| X8 | 1.000 | .614 |

Sumber: Data Olahan Peneliti Menggunakan SPSS

Pada tabel 4 diatas, *initial value* menunjukkan 1.000 (satu). Hal ini memiliki arti bahwa nilai variabel tersebut 100 % membentuk sebuah faktor. *Extraction value* menunjukkan besarnya persentase varian yang dapat digambarkan pada faktor yang terbentuk. Pada variabel tujuan dan kemampuan (X1) besarnya 0,541. Hal ini berarti sekitar 54,1% varians dari variabel tujuan dan kemampuan dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Demikian juga untuk variabel yang lain. Semakin kecil nilai communalities berarti semakin lemah hubungannya dengan faktor yang terbentuk, begitu pula sebaliknya.

3.5 Total Variance Explained

Pada tahap ini berfungsi untuk mengetahui berapa banyak faktor baru yang akan terbentuk. Kriterianya ialah bahwa *eigenvalue* memiliki nilai > 1 yang artinya dapat dipertahankan dalam model analisis faktor. Berikut merupakan hasil dari perhitungan Total Variance Explained:

TABEL 5
TOTAL VARIANCE EXPLAINED

| Component | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loadings | | | Rotation Sums of Squared Loadings | | |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|-----------------------------------|---------------|--------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 3.668 | 45.845 | 45.845 | 3.668 | 45.845 | 45.845 | 3.118 | 38.979 | 38.979 |
| 2 | 1.205 | 15.065 | 60.910 | 1.205 | 15.065 | 60.910 | 1.754 | 21.931 | 60.910 |
| 3 | .895 | 11.185 | 72.095 | | | | | | |
| 4 | .682 | 8.525 | 80.621 | | | | | | |
| 5 | .579 | 7.238 | 87.858 | | | | | | |
| 6 | .453 | 5.658 | 93.516 | | | | | | |
| 7 | .319 | 3.986 | 97.501 | | | | | | |
| 8 | .200 | 2.499 | 100.000 | | | | | | |

Sumber: Data Olahan Peneliti Menggunakan SPSS

Pada tabel 4 Total Variance Explained di atas menunjukkan terdapat 2 faktor yang terbentuk dari 8 variabel yang di masukkan. Masing-masing faktor *eigenvalue* > 1 . Faktor 1 *eigenvalue* sebesar 3,668 dengan variance (45,845%), faktor 2 *eigenvalue* sebesar 1,205 dengan variance (15,065%).

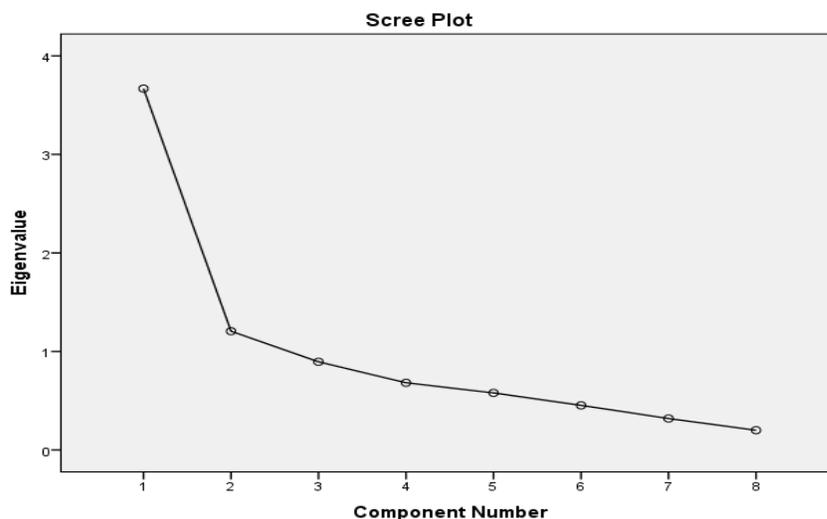
Nilai eigenvalue menggambarkan kepentingan relatif masing-masing faktor dalam menghitung varians dari 8 variabel yang di analisis. Bila semua variabel dijumlahkan bernilai 8 (sama dengan banyaknya variabel).

- *Percentage of variance* faktor 1 = 45,845 %
 $3,668/8 \times 100\% = 45,845 \%$
- *Percentage of variance* faktor 2 = 15,065 %
 $1,205/8 \times 100\% = 15,065 \%$

Total varians apabila dari 8 variabel diekstrak menjadi 2 faktor adalah :
 $45,845 \% + 15,065 \% = 60,910\%$

Besarnya varians yang mampu dijelaskan oleh faktor baru yang terbentuk adalah 60,910% sedangkan sisanya 39,09 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian 60,910 % dari seluruh variabel yang ada dapat dijelaskan oleh 2 faktor yang terbentuk.

Selanjutnya ialah penentuan berdasarkan grafik scree plot. Scree plot adalah suatu plot nilai *eigen* terhadap jumlah faktor yang diekstraksi. Titik pada tempat dimana scree mulai terjadi menunjukkan banyaknya faktor yang tepat. Titik ini terjadi ketika *scree* mulai terlihat mendatar. Pada gambar 4.14 berikut diketahui bahwa *scree plot* mulai mendatar pada ekstraksi variabel-variabel awal menjadi 2 faktor.



Gambar 4 Scree Plot
 Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari gambar 4 terlihat bahwa dari satu ke dua faktor (garis dari sumbu component number 1 ke 2), arah garis menurun dengan cukup tajam. Selanjutnya, dari component number 2 ke 3, garis masih menurun, namun dengan slope yang lebih kecil. Juga perhatikan faktor 3 sampai 8 sudah dibawah angka 1 dari sumbu y (*Eigenvalues*). Hal ini menjelaskan bahwa dua faktor adalah yang paling bagus untuk ‘meringkas’ kedelapan variabel tersebut.

3.6 Pengelompokkan Faktor

Selanjutnya adalah tahap pengelompokkan faktor, pada tahap ini berfungsi untuk menentukan masing-masing variabel awal masuk ke dalam faktor baru yang akan terbentuk dengan melihat component matrix. Component matrix menunjukkan distribusi variabel-variabel yang telah diekstrak ke dalam faktor yang telah terbentuk berdasarkan factor loading yang nilai korelasinya > 0,5. Loading faktor merupakan besarnya korelasi antara faktor yang terbentuk dengan variabel tersebut. Semakin besar loading faktor maka semakin nyata variabel tersebut dapat dimasukkan dalam salah satu komponennya. Berikut merupakan hasil dari component matrix:

TABEL 6
COMPONENT MATRIX

| | Component | |
|----|-----------|-------|
| | 1 | 2 |
| X1 | .507 | .532 |
| X2 | .824 | .232 |
| X3 | .721 | .170 |
| X4 | .666 | -.423 |
| X5 | .290 | .709 |
| X6 | .686 | -.154 |
| X7 | .807 | -.285 |
| X8 | .749 | -.230 |

Sumber: Data Olahan Peneliti Menggunakan SPSS

Selanjutnya melakukan rotasi faktor. Rotasi faktor berfungsi untuk membuat nilai korelasi yang besar menjadi semakin besar, dan nilai korelasi yang kecil menjadi semakin kecil, sehingga perbedaan nilai korelasi akan semakin jelas setelah dilakukan rotasi faktor. Secara jelasnya dapat dilihat pada tabel Rotated Component Matrix di bawah ini:

TABEL 4.15
ROTATED COMPONENT MATRIX

| | Component | |
|----------------------|-----------|-------|
| | 1 | 2 |
| Ketegasan | .846 | .130 |
| Keadilan | .787 | -.058 |
| Hubungan Kemanusiaan | .769 | .152 |
| Sanksi Hukuman | .677 | .189 |
| Teladanan Pimpinan | .617 | .594 |
| Balas Jasa | .555 | .491 |
| Waskat | -.080 | .762 |
| Tujuan dan Kemampuan | .195 | .709 |

Sumber: Data Olahan Peneliti Menggunakan SPSS

Berdasarkan factor loading pada tabel di atas, faktor 1 meliputi:

- 1) X7: Ketegasan
- 2) X4: Keadilan
- 3) X8: Hubungan Kemanusiaan
- 4) X6: Sanksi Hukuman
- 5) X2: Teladanan Pimpinan
- 6) X3: Balas Jasa

Faktor 2 meliputi:

- 1) X5: Waskat (Pengawasan Melekat)
- 2) X1: Tujuan dan Kemampuan

3.7 Interpretasi Faktor

Selanjutnya ialah tahapan interpretasi faktor atau penamaan faktor. Penamaan faktor baru berdasarkan variabel yang memiliki nilai faktor loading paling besar ditempatkan pada posisi teratas. Peneliti melakukan penamaan faktor baru yang terbentuk dianggap mampu mewakili variabel-variabel di dalamnya. Berikut ialah nama-nama variabel dan penyebarannya pada faktor:

TABEL 7
INTERPRETASI FAKTOR

| No. | Variabel | Faktor |
|-----|-----------------------------|-----------------------|
| 1. | Teladanan Pimpinan | Kualitas Kepemimpinan |
| 2. | Balas Jasa | |
| 3. | Keadilan | |
| 4. | Sanksi Hukuman | |
| 5. | Ketegasan | |
| 6. | Hubungan Kemanusiaan | Waskat |
| 7. | Tujuan dan Kemampuan | |
| 8. | Waskat (Pengawasan Melekat) | |

Peneliti memberi nama faktor dengan cara yang sifatnya subjektif dan hasil bisa berubah jika intrepetasi dilakukan oleh orang lain, serta tidak ada ketentuan yang pasti. Pada dasarnya, semakin tinggi factor loading berarti semakin tinggi juga hubungan antara variabel dengan faktor tersebut. Pada tahap analisis 8 variabel awal selanjutnya terbentuk 2 faktor baru yang kemudian diinterpretasikan menurut variabel yang memiliki nilai loading tertinggi. Pemberian nama pada setiap faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Faktor 1 dinamakan “Kualitas Kepemimpinan” karena variabel yang mewakili faktor ini dapat memperlihatkan kualitas kepemimpinan dalam hal keteladanan, balas jasa, keadilan, sanksi hukuman, serta ketegasan yang dimiliki oleh pimpinan perusahaan. Faktor kualitas kepemimpinan dianggap mampu mewakili kelima faktor karena memiliki nilai eigenvalue tertinggi yaitu 3,668 serta mampu menjelaskan 45,845 % dari seluruh faktor yang bermakna sebagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT Primajasa Bandung. Jika dilihat dari factor loading dari kelima faktor yang mewakili kualitas kepemimpinan, faktor X7 merupakan variabel yang paling bermakna dibandingkan keempat variabel lainnya.
- b) Faktor 2 dinamakan “Waskat” karena variabel yang mewakili faktor ini dapat memperlihatkan kepastian dalam hal tujuan dan kemampuan, serta pengawasan kepada karyawan. Faktor waskat dianggap mampu mewakili kedua faktor karena memiliki nilai eigenvalue yaitu 1,205 serta mampu menjelaskan 15,065 % dari seluruh faktor yang bermakna sebagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT Primajasa Bandung. Jika dilihat dari factor loading dari kedua faktor yang mewakili kepastian dalam tujuan dan pengawasan, faktor X5 merupakan variabel yang paling bermakna dibandingkan satu variabel lainnya.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT Primajasa Perdanarayautama Bandung, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Keadaan disiplin kerja karyawan pada PT Primajasa Perdanarayautama Bandung dikategorikan baik. Hal tersebut dapat dilihat melalui data kuisioner yang telah disebar kepada 50 responden dan mencapai angka 71,9 % dari total rata-rata persentase keseluruhan faktor disiplin kerja.
- 2) Berdasarkan hasil analisis faktor, didapatkan dua komponen baru yang membentuk faktor disiplin kerja pada karyawan PT Primajasa Bandung, komponen kesatu dinamakan Kualitas Kepemimpinan dan mendominasi sebesar 45,845 % dari keseluruhan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Komponen kedua dinamakan Waskat dan mendominasi sebesar 15,065 %. Jadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi disiplin kerja karyawan PT Primajasa Perdanarayautama ialah komponen pertama yang dinamakan Kualitas Kepemimpinan dengan nilai variance sebesar 45,845 %.

4.2 Saran

4.2.1 Bagi Perusahaan

- 1) Perusahaan diharapkan mampu untuk memperhatikan karyawan lebih baik lagi terutama pada faktor balas jasa, tujuan kemampuan, dan keadilan. Pada faktor balas jasa sebaiknya perusahaan dapat memberikan reward lebih selain melakukan promosi jabatan saja, misalnya pemberian hadiah umroh gratis bagi karyawan yang berprestasi. Lalu pada tujuan dan kemampuan sebaiknya tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia

bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya. Selanjutnya pada faktor keadilan seharusnya perusahaan tidak membedakan perlakuan kepada semua karyawan.

- 2) Pimpinan diharapkan terus mempertahankan keteladanan kepada karyawan sehingga dapat terus dijadikan contoh yang baik serta meminimalisir pelanggaran yang dilakukan karyawan.
- 3) Perusahaan diharapkan lebih memberikan perhatian kepada karyawan: seperti balas jasa ataupun penghargaan yang lebih kepada karyawan disesuaikan dengan kontribusi karyawan dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan sehingga karyawan akan merasa puas, semangat dalam bekerja, serta dapat menimbulkan rasa kecintaan kepada perusahaan.

4.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar menggunakan ruang lingkup yang lebih luas serta jumlah responden yang lebih banyak, sehingga dapat memperkaya hasil penelitian yang dapat dijadikan perbandingan agar hasil analisis faktor yang dilakukan lebih kuat.

Daftar Pustaka

- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gaol, CHR. Jimmy L. (2015). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Hamali, Alif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CAPS.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, dan Priansa. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.