

Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pada Sekolah Tinggi Ekonomi Internasional Golden Institut Jakarta

Analysis Of Work Discipline Factors In Golden Institute International Economic School

M. Dzaky Hidayat¹, Bachrudin Saleh Luturlean²

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

¹email: dzakyidayat96@gmail.com ²email: bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mencari faktor dominan disiplin kerja karyawan dengan menggunakan sebelas faktor yaitu faktor tujuan dan kemampuan, faktor teladan pemimpin, faktor keadilan, faktor ketaatan pada peraturan kerja, faktor sanksi hukuman, faktor ketegasan, faktor perhatian pada karyawan, faktor berpakaian rapi, faktor tanggung jawab, faktor penggunaan alat kantor dan faktor ketepatan waktu. Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan analisis faktor. Responden penelitian berjumlah 48 karyawan di Sekolah Tinggi Ekonomi Internasional Golden Institut dengan menggunakan Teknik sampling total dan Teknik analisisnya menggunakan metode analisis faktor dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan tingkat disiplin kerja karyawan sebesar 77,4%, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja dalam kategori baik. Penelitian ini menghasilkan faktor baru yaitu keadilan dan perhatian karyawan dengan variabel kontribusi terbesarnya adalah faktor keadilan.

Kata kunci: Disiplin Kerja Karyawan, Faktor Disiplin Kerja

Abstract

This study aims to find the dominant factors of employee work discipline by using eleven factors, namely the goal and ability factors, leader's exemplary factors, fairness factors, obedience to work regulations, penalty sanctions, assertiveness factors, employee attention factors, neatly dressed factors, factors responsibility, office use factors and timeliness factors. This research can be categorized as quantitative research with descriptive research and factor analysis. Research respondents numbered 48 employees at the Golden Institute of International Economics by using total sampling techniques and analysis techniques using factor analysis methods with the help of SPSS version 25. The results showed the level of employee discipline at 77.4%, so it can be concluded that the level of work discipline in either category. This research produces new factors, namely justice and employee attention, with the biggest contribution variable being the justice factor.

Keywords: Employee Discipline, Employment Discipline

1. Pendahuluan

Organisasi manapun sangat menginginkan hasil yang memuaskan. Tetapi, untuk mencapai hal tersebut banyak aspek yang harus diperhatikan, salah satu aspek yang paling sulit dihadapi adalah SDM (Sumber Daya Manusia).

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi atau perusahaan. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan, maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan mumpuni untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Salah satu hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah disiplin kerja dari sumber daya manusia yang berada didalamnya.

STIE IGI Jakarta adalah organisasi atau perusahaan dibidang Pendidikan. Dalam menghadapi persaingan dunia Pendidikan STIE IGI Jakarta menyadari bahwa pentingnya disiplin kerja. Oleh karena itu setiap pegawai dituntut untuk disiplin dalam melakukan pekerjaan. Bagi pegawai disiplin sangat bermanfaat dalam usaha mengembangkan kemampuan dirinya yang bersifat umum maupun keterampilan yang bersifat teknis. Disiplin yang telah dijalankan diharapkan mampu memberikan sikap mental pegawai kearah tindakan-tindakan yang positif dan merupakan landasan pokok dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam organisasi.

Selama waktu tersebut penulis mendapat beberapa tindakan indisiplin, salah satunya adalah mengenai kehadiran yang tidak tepat waktu dan pegawai yang tidak hadir dikantor tanpa keterangan. Pengamatan penulis akhirnya didukung oleh data absensi sebagai berikut :

Tabel 1.1 Presentase Absensi Pegawai STIE IGI Jakarta

Tahun	Jumlah Pegawai	Tidak Masuk	Terlambat
2015	49	30,61 %	18,37 %
2016	46	13,04 %	17,39 %
2017	48	27,1 %	18,75 %

Sumber:Kepegawaian STIE IGI

Dari tabel diatas terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang terlambat hadir dan tidak hadir tanpa keterangan dikator. Upaya untuk memperoleh gambaran awal mengenai Disiplin Kerja Karyawan di Sekolah STIE IGI Jakarta, dilakukan *preliminary study* kepada 10 karyawan STIE IGI Jakarta. Berikut hasil preliminary study mengenai disiplin kerja karyawan pada STIE IGI Jakarta:

Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra Penelitian Disiplin Kerja Karyawan pada STIE IGI Jakarta

No	Pernyataan	Persepsi Karyawan	Jumlah	%	Presentasi
Faktor Tujuan dan Kemampuan					
1	Pegawai mengetahui tujuan organisasi	setuju	7	70%	100%
		Tidak Setuju	3	30%	
2	Pegawai memiliki kemampuan individual mendukung pelaksanaan tugas	Setuju	8	80%	100%
		Tidak Setuju	2	20%	
Faktor Teladan Pimpinan					
3	Pimpinan senantiasa memberi contoh dalam berperilaku dan berdisiplin	Setuju	6	60%	100%
		Tidak Setuju	4	40%	
4	Pimpinan menggunakan sikap kedisiplin untuk memotivasi pegawai	Setuju	6	60%	100%
		Tidak Setuju	4	40%	
Faktor Keadilan					
5	Hukunan diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan	Setuju	4	40%	100%
		Tidak Setuju	6	60%	
6	Tugas yang diberikan sesuai memperhatikan kemampuan pegawai	Setuju	3	30%	100%
		Tidak Setuju	7	70%	
Faktor Sanksi Hukuman					
7	Hukuman diberikan oeringatan-peringatan sebelum terjadinya tindakan indisiplin	Setuju	5	50%	100%
		Tidak Setuju	5	50%	
8	Diberikan hukuman yang lebih berat jika melakukan kesalahan yang sama	setuju	6	60%	100%
		Tidak Setuju	4	40%	

Sumber:Hasil Pengolahan Data Oleh Penulis 2019

Berdasarkan tabel 1.2 tentang hasil preliminary study yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa disiplin kerja Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Internasional Golden Institut Jakarta bisa dikatakan belum maksimal karena hasil prakuesioner rendah. Dari data tersebut, nilai terbesar dari faktor disiplin kerja adalah faktor tujuan dan kemampuan dan nilai terendah adalah faktor keadilan. Hal ini mengindikasi bahwa pada disiplin kerja masih adanya masalah yang harus diperbaiki.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya disiplin kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Disiplin kerja tersebut diharapkan agar pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Persoalannya adalah faktor dominan mana yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada STIE IGI Jakarta. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Atas dasar dari uraian tersebut diatas maka sebagai penentuan untuk dijadikan objek penelitian dipilihnya judul skripsi yaitu **“Analisis Faktor-faktor Disiplin Kerja pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Internasional Golden Institut Jakarta”**.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan sebelumnya dilator belakang, maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi disiplin pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Internasional Golden Institut Jakarta?
2. Faktor mana yang dominan mempengaruhi disiplin kerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Internasional Golden Institut Jakarta?

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

^[1] Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi, dinilai dari kemampuannya memadukan penggunaan sumber-sumber daya yang dimiliki, secara efektif dan efisien dalam melaksanakan strategi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai sesuatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan

2.2 Pengertian Disiplin Kerja

^[2] Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

2.3 Tujuan Disiplin Kerja

^[3] Tujuan disiplin kerja adalah untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama

2.4 Jenis Disiplin Kerja

^[4] Menurut Moekijat, terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu :

- a. *Self imposed discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri.
- b. *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu.

2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

^[5] Tujuan yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja anggota dalam suatu organisasi, diantaranya:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan Pemimpin
- c. Balas Jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi Hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan Kemanusiaan

2.6 Tindakan Disiplin

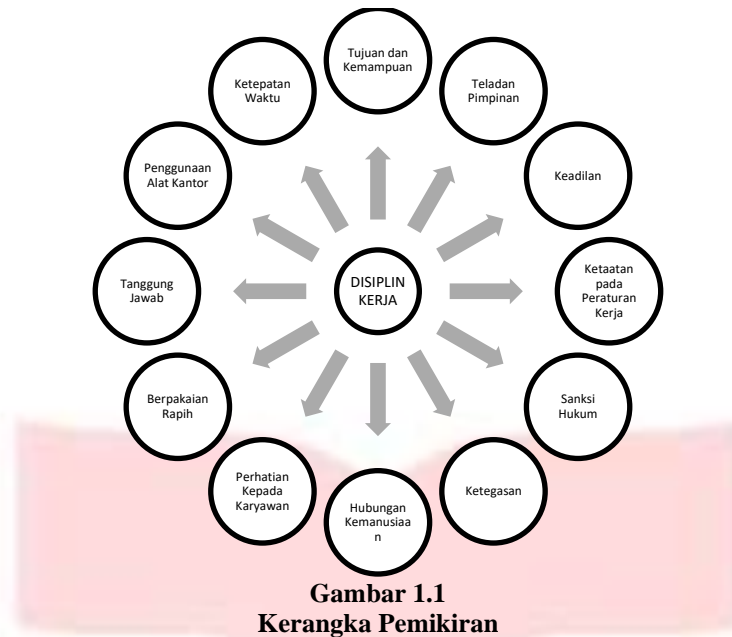
^[6] Tindakan disiplin ada beberapa hal, yaitu:

- a. Peringatan lisan dari atasan langsung
- b. Peringatan tertulis, yang dicatat dalam arsip pribadi karyawan
- c. Skorsing satu sampai dengan tiga hari
- d. Skorsing selama satu minggu atau lebih
- e. Pemberhentian atau pemecatan

3. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

3.1 Kerangka Pemikiran

^[7] Kerangka pemikiran merupakan logika teoritis peneliti yang didukung dengan teori-teori yang kuat serta dukungan hasil penelitian sebelumnya yang relevan.



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

3.2 Hipotesis penelitian

Karena masih dilakukan pengujian, maka hasilnya bisa saja menyimpang dari pernyataan hipotesis atau sesuai dengan hipotesis. Maka hipotesis yang diajukan dan akan dibuktikan kebenarannya adalah **“Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pada Sekolah Tinggi Ekonomi Internasional Golden Institut Jakarta”**

4. Metode Penelitian

^[8] Definisi metode penelitian adalah sebagai berikut:

“Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dan verifikatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, mengenai fakta-fakta hubungannya antara variabel yang diteliti.

^[8] Definisi penelitian deskriptif adalah sebagai berikut:

“Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain”.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif (*survey*). ^[9] Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena penelitian ini menggunakan angka-angka dengan perhitungan statistik dan penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat.

5. Hasil Penelitian dan Pembahasan

5.1 Analisis Deskripsi

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa berdasarkan rekapitulasi presentase disiplin kerja karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Internasional Golden Institut Jakarta secara keseluruhan adalah sebesar 74,6% yang berada pada interpretasi nilai antara 68% - 84%. Kriteria penilaian presentase untuk nilai 74,6% termasuk dalam kategori baik. Sehingga tingkat disiplin kerja karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Internasional Golden Institut Jakarta dalam kategori tinggi sebesar 74,6%. Selain itu, rata-rata skor tertinggi sebesar 76,1% pada faktor ketegasan yang berada pada interpretasi nilai antara 68% - 84% dan berada dalam kategori baik.

5.2 Analisis Faktor

5.2.1 Menilai Variabel Layak

Table 5.1
KMO Dan Bartlett’s Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.728
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	791.678
	Df	153
	Sig.	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2019

KMO Measure of Sampling Adequacy adalah 0,728. Angka KMO > 0,5 menunjukkan bahwa kumpulan variabel faktor-faktor tersebut masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis faktor. Kemudian, dapat dilihat juga angka Bartlett's Test of Sphericity (diperlihatkan dengan angka Chi Square) sebesar 791,678 dengan signifikansi 0,000 yang artinya dapat dipercaya 100% bahwa antar variabel terdapat korelasi karena nilai signifikansi jauh dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Tabel 5.2
Anti Image Matrices

No.	Faktor	MSA
1	TK	0.763
2	TP	0.897
3	KD	0.821
4	KPK	0.696
5	SH	0.693
6	KT	0.693
7	PK	0.567
8	BR	0.787
9	TJ	0.653
10	PAK	0.720
11	KW	0.673

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2019

Nilai MSA dari masing-masing faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dikatakan sebagai faktor disiplin kerja karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Internasional Golden Institut Jakarta apabila nilai MSA > 0,5. Dari masing-masing MSA yang terlihat pada tabel 5.2 menunjukkan semua faktor memiliki nilai MSA > 0,5 sehingga dapat melanjutkan analisis ke langkah berikutnya.

5.2.2 Proses Faktoring Dan Rotasi

Tabel 5.3
Communalities

Communalities		
	Initial	Extraction
TK	1.000	.800
TP	1.000	.724
KD	1.000	.882
KPK	1.000	.834
SH	1.000	.849
KT	1.000	.787
PK	1.000	.807
BR	1.000	.782
TJ	1.000	.739
PAK	1.000	.828
KW	1.000	.865
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2019

Bisa dilihat bahwa variabel keadilan memiliki nilai besaran tertinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan memiliki hubungan erat dengan faktor yang terbentuk dengan memiliki kontribusi sebesar 88,2% terhadap faktor yang terbentuk. Kemudian variabel yang memiliki nilai besaran terkecil adalah variabel teladan pemimpin yang memiliki kontribusi sebesar 72,4% terhadap faktor yang terbentuk.

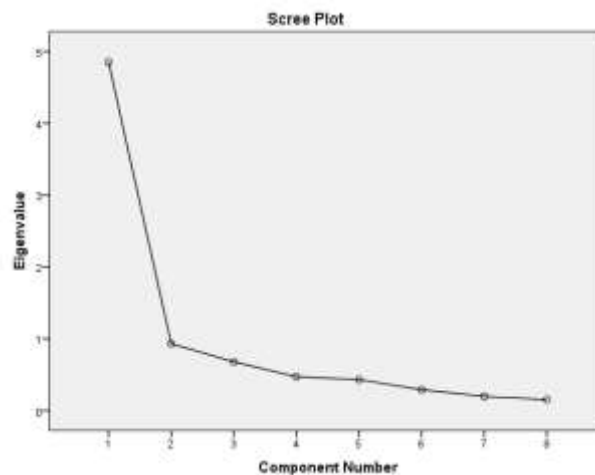
Tabel 5.4
Total Variance Explained
Total Variance Explained

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 %
TK	7.745	70.410	70.410	7.745	70.410	70.410	6.723	61.117	61.117
TP	1.152	10.470	80.880	1.152	10.470	80.880	2.174	19.763	80.880
KD	.698	6.346	87.226						
KPK	.454	4.131	91.358						
SH	.369	3.357	94.715						
KT	.281	2.550	97.265						
PK	.196	1.778	99.043						
BR	.048	.438	99.482						
TJ	.037	.332	99.813						
PAK	.015	.138	99.952						
KW	.005	.048	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2019

Total Variance Explained, digunakan untuk mengetahui banyaknya faktor yang terbentuk, faktor yang terbentuk memiliki nilai ≥ 1 . Dilihat dari Tabel 4.13 diketahui bahwa hanya terdapat 2 faktor yang terbentuk TK dengan jumlah 7.745 dan variance 70.410%, TP dengan jumlah 1.152 dan variance 10.470% pada component ke-dua terdapat nilai eigenvalues ≤ 1 maka proses factoring berhenti pada component ke-dua.



Gambar 4.1 Scree Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2019

Terlihat pada gambar 4.1 bahwa dari 1 ke 2 faktor (garis sumbu component number dari 1 ke 2), arah garis menurun drastis demikian pula dari angka 1 ke 2 kini dengan slope yang lebih kecil. Pada faktor 2 sudah dibawah angka 1 dari sumbu Y (eigenvalues). Hal ini menunjukkan bahwa satu faktor yang paling mendominasi untuk meringkas kedelapan variabel tersebut. Hasil dari scree plot selalu sama dengan hasil Total Variance Explained untuk pembentukan faktor dan keduanya bersifat saling melengkapi dalam pemberian informasi.

Tabel 5.5
Component Matrix
Component Matrix^a

	Component	
	1	2
TK	.869	-.211
TP	.794	.306
KD	.921	.187
KPK	.906	.114
SH	.912	-.133
KT	.831	-.310
PK	.331	.835
BR	.883	-.024
TJ	.834	.211
PAK	.900	-.133
KW	.879	-.303

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2019

Terlihat dari Tabel 4.14 diketahui bahwa empat faktor awal yang ada dan masuk dalam dua komponen, demikian halnya terbentuk dua faktor baru. Semua angka faktor loadings ada dalam angka pembatas yaitu sebesar 0,5. Demikian pula sebuah faktor yang terbentuk sudah bisa mewakili semua variabel tersebut. Maka ke sembilan faktor tersebut tidak perlu melakukan rotasi faktor.

Tabel 5.6
Faktor Loadings

No.	Variabel Faktor	Faktor Loading
1.	Tujuan dan Kemampuan	.869
2.	Teladan Pemimpin	.794
3.	Keadilan	.921
4.	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	.906
5.	Sanksi Hukuman	.912
6.	Ketegasan	.831
7.	Perhatian pada Karyawan	.331
8.	Berpakaian Rapi	.883
9.	Tanggung Jawab	.834
10.	Penggunaan Alat Kantor	.900
11.	Ketepatan Waktu	.879

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2019

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diketahui bahwa Faktor Tujuan dan Kemampuan memiliki nilai loading sebesar 0,869, Faktor Teladan Kepemimpinan memiliki jumlah sebesar 0,794, Faktor Keadilan memiliki jumlah sebesar 0,921, Faktor Ketaatan Pada Peraturan Kerja memiliki jumlah sebesar 0,906, Faktor Sanksi Hukuman memiliki jumlah sebesar 0,912, Faktor Ketegasan memiliki jumlah sebesar 0,831, Faktor Perhatian pada Karyawan memiliki nilai sebesar 0,331, Faktor Berpakaian Rapi memiliki nilai sebesar 0,883, Faktor Tanggu Jawab

memiliki nilai 0,834, Faktor Penggunaan Alat Kantor memiliki nilai 0,900 dan Faktor Ketepatan Waktu memiliki nilai sebesar 0,879. Demikian dapat dilihat bahwa nilai yang paling besar adalah Faktor Keadilan dengan nilai sebesar 0,921 atau 88,2%.

5 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai factor-faktor yang mendorong kinerja karyawan STIE IGI, Maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Internasional Golden Institut Jakarta Keseluruhan berada dalam kategori baik
- b. Factor baru yang diberi nama faktor keadilan dan faktor perhatian karyawan ini terdiri dari sebelas pembentuk faktor didalamnya, yaitu: faktor tujuan dan kemampuan, faktor teladan pimpinan, faktor keadilan, faktor ketaatan pada peraturan kerja, faktor sanksi hukuman, faktor ketegasan, faktor hubungan manusia dan faktor frekuensi kehadiran. Faktor penentuan dominan sebagai faktor penentuan disiplin karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Internasional Golden Institut Jakarta adalah faktor keadilan. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor keadilan merupakan faktor dominan pembentuk disiplin kerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Internasional Golden Insitut Jakarta

Daftar Pustaka

- [1] Dessler, G. (2015). Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- [2] Sutrisno E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (cet. Ke-3). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [3] Sutrisno (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [4] Moekijat. (2002). Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung: Pionir Jaya.
- [5] Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [6] Marwansya. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua (cet. Ke-3). Bandung: ALFABETA.
- [7] Firdaus & F. Zamzam. (2018). Aplikasi Metode Penelitian. Yogyakarta, Indonesia: PT Elex Media Komputindo.
- [8] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (cet ke-25). Bandung Alfabeta.
- [9] Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (cet ke-22). Bandung Alfabeta.