

## Analisis Faktor-FAKTOR Disiplin Kerja Karyawan PT. Tjforge Indonesia

Muhamad Mahzar Alam<sup>1</sup>, Uus MD Fadli<sup>2</sup>, Laras Ratu Khalida<sup>3</sup>  
Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia  
mn19.muhamadalam@mhs.ubpkarawang.ac.id<sup>1</sup>, uus.fadli@ubpkarawang.ac.id<sup>2</sup>,  
laras.ratu@ubpkarawang.ac.id<sup>3</sup>

**Submitted:** 11<sup>th</sup> March 2023 | **Edited:** 15<sup>th</sup> May 2023 | **Issued:** 01<sup>st</sup> June 2023

**Cited on:** Alam, M. M., Fadli, U. MD., & Khalida, L. R. (2023). Analisis Faktor-FAKTOR Disiplin Kerja Karyawan PT. TJFORGE Indonesia. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(1), 219-229.

### Abstract

Work discipline is very important for the progress of the company, especially to motivate employees to be disciplined at work, work discipline as a condition that creates or encourages employees to work and carry out all activities in accordance with established norms and rules. This study aims to identify factors that influence work discipline in the company. This research was conducted at PT. Tjforge Indonesia with respondents of company employees. This study used a quantitative descriptive approach. The population of 135 employees and the sample number of 100 employees are calculated using the Slovin formula with an error rate of 5%. The sampling technique uses random sampling. Then the questionnaire data is analyzed using factor analysis. The results of this study contained 5 factors that influenced work discipline, namely discipline factors through law by 20.230%, welfare factors by 15.766%, regulatory discipline factors by 15.383%, time discipline factors by 12.604%, and leadership style factors by 8.647%. Of the five factors produced in this analysis, it can be explained by 74.221% of the factors that affect the work discipline employees of PT Tjforge Indonesia.

**Keywords:** Work Discipline, Factor Analysis, Tjforge Indonesia

### Abstrak

Disiplin kerja sangat penting untuk kemajuan perusahaan, terutama untuk memotivasi karyawan agar disiplin dalam bekerja, disiplin kerja sebagai kondisi yang menciptakan atau mendorong pegawai untuk bekerja dan melaksanakan segala aktivitas sesuai dengan norma dan aturan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Tjforge Indoneisan dengan responden karyawan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi sebanyak 135 karyawan dan jumlah sample sebanyak 100 karyawan dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik sampling menggunakan random sampling. Kemudian data kuesioner dianalisis menggunakan analisis faktor. Hasil penelitian ini terdapat 5 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu faktor disiplin melalui hukum sebesar 20,230%, faktor kesejahteraan sebesar 15,766%, faktor disiplin peraturan sebesar 15,383%, faktor disiplin

waktu sebesar 12,604%, dan faktor gaya kepemimpinan sebesar 8,647%. Dari lima faktor yang dihasilkan dalam analisis ini dapat dijelaskan sebesar 74,221% faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Tjforge Indonesia.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Analisis Faktor, Tjforge Indonesia

## PENDAHULUAN

Tingginya persaingan di semua bidang industri dalam meningkatkan kualitas barang atau jasa, menuntut perusahaan untuk melakukan tindakan perbaikan dan pengoptimalkan. Bidang otomotif seperti perusahaan *manufacture* selalu melakukan tindakan inovasi terus menerus dalam segi teknologi serta sistem kerja yang ditetapkan. PT. Tjforge Indonesia adalah perusahaan produsen suku cadang otomotif menyediakan teknologi penempaan, dan perusahaan JBK menyediakan teknologi permesinan dan perakitan, dan berafiliasi dengan *Technology Holdings.Co.Ltd*. Kami terutama fokus pada pembuatan *propeller shaft* dan *axle* yang terintegrasi di seluruh proses *hot forging*, *machining*, hingga *Assembly*.

Berdasarkan hasil pra-penelitian dengan wawancara 15 responden PT. Tjforge Indonesia mempunyai permasalahan yang dilakukan oleh karyawan diantaranya tingkat disiplin kerja yang rendah, hal tersebut terjadi akibat beberapa faktor diantaranya, kurangnya penerapan sanksi, kurangnya pengawasan yang ketat dan kurangnya pemberian penghargaan yang diberikan perusahaan. Disiplin kerja tidak hanya baik untuk pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga baik untuk karyawan karena meningkatkan etos dan moral kerja. Hasil penelitian oleh (Dari et al., 2021) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu faktor sanksi hukum, faktor gabungan antara faktor sanksi hukum dengan faktor ketegasan, faktor ketegasan dan faktor ada tidaknya pengawasan pimpinan.

## LANDASAN TEORI

Disiplin kerja ialah salah satu peranan yang sangat penting untuk sesuatu organisasi ataupun industri tanpa adanya disiplin yang diterapkan akan sulit untuk organisasi ataupun industri mewujudkan tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin adalah kondisi menaati dan berpegang teguh pada nilai-nilai yang dianggap bertanggung jawab, seperti tugas kantor dan kedatangan karyawan pada waktu yang dijadwalkan di industri Jepry & Mardika dalam (Pranitasari & Khotimah, 2021). Menurut Mangkunegara dalam (Arisanti et al., 2019) disiplin kerja didefinisikan selaku penerapan manajemen yang bertujuan guna memperteguh pedoman- pedoman organisasi. Menurut Wursanto dalam (Prawoto & Hasyim, n.d, 2022) Mendefinisikan disiplin kerja sebagai kondisi yang menciptakan atau mendorong pegawai untuk bekerja dan melaksanakan segala aktivitas sesuai dengan norma dan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan kepatuhan pada ketentuan ataupun perintah ditetapkan oleh organisasi (Lijan Poltak Sinambela, 2019). Sehingga disiplin kerja adalah penerapan yang dilakukan manajemen untuk mempererat pedoman perusahaan, dan memberikan arahan atau perintah kepada para karyawan untuk bekerja sesuai aturan yang sudah disepakati oleh perusahaan.

Menerapkan disiplin kerja ini membantu mendidik karyawan untuk mengikuti dan mematuhi aturan, prosedur atau kebijakan yang ditetapkan oleh industri. Oleh karena itu, sangat penting menjaga disiplin kerja di industri agar

karyawan bekerja sesuai dengan peraturan industri. Dengan demikian, lingkungan industri akan nyaman, tertib, dan rileks, serta tujuan industri dapat terwujud. Terdapatnya tingkatan disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan menggapai sesuatu hasil kerja yang maksimal guna kesuksesan industri Hasibuan dalam (Hadi, 2021).

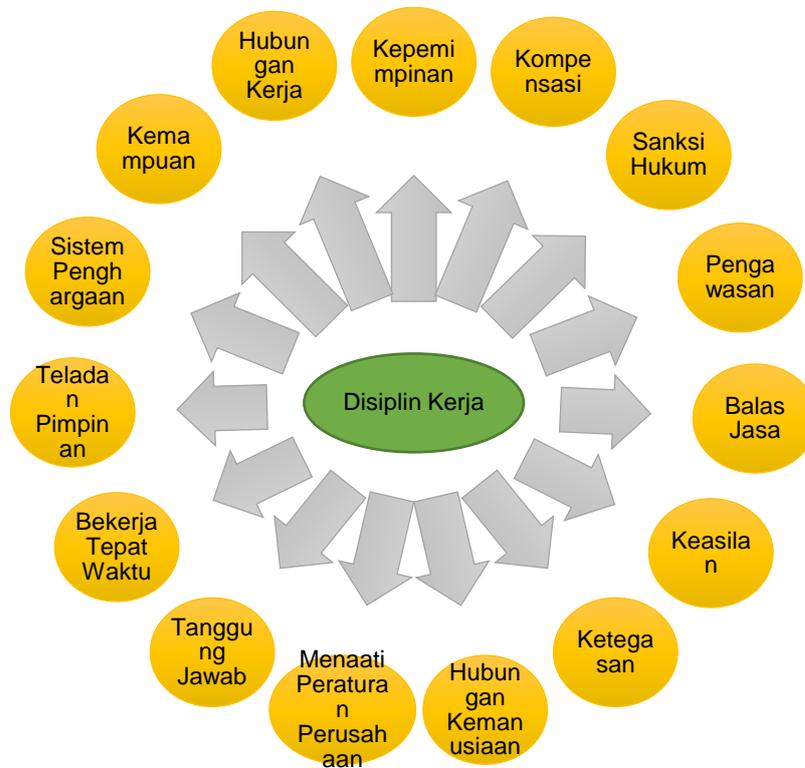
Menurut Husnan dalam (Sayoto & Winarto, 2018) sarana kerja ialah sesuatu wujud pelayanan industri terhadap karyawan supaya mendukung kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga bisa menaikkan produktifitas kerja karyawan. Menurut Siagian dalam (Sadat et al., 2020) disiplin juga merupakan alat penilaian yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, Sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan secara sukarela berusaha bekerja sama dengan karyawan lain untuk meningkatkan kinerja. Disiplin juga merupakan alat yang digunakan manajer untuk bekerja dengan karyawan. Tujuannya adalah untuk mengamati perubahan kesadaran karyawan terhadap kepatuhan terhadap norma dan peraturan sosial yang berlaku di perusahaan. Jika aturan perusahaan tidak diikuti, disiplin karyawan akan buruk. Sebaliknya, jika karyawan mengikuti aturan yang ada di perusahaan, maka karyawan berdisiplin dalam bekerja di perusahaan Partika et al dalam (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Tujuan proses disiplin bukan untuk menghukum siapa pun, tetapi untuk membantu karyawan mengatasi masalah kinerja dan memenuhi harapan. Pemikiran seperti ini menunjukkan adanya sinergi antara disiplin dan kinerja perusahaan. Menurut Sinambela dalam (Tyas, n.d. 2018) disiplin juga berfungsi melatih karyawan untuk mengikuti dan mematuhi aturan, prosedur, dan praktik yang ada untuk mencapai kinerja yang baik. Sinambela dalam (Arta & Singaraja, 2018) berpendapat bahwa utilitas disiplin dalam suatu organisasi dapat ditunjukkan dari empat perspektif. Perspektif pertama adalah perspektif balas dendam, dimana perspektif balas dendam didasarkan pada disiplin kerja yang menghukum pelanggaran aturan. Disiplin dilaksanakan secara profesional dan berorientasi pada tujuan.

Indikator pada disiplin kerja menurut Pranitasari & Khotimah (2021) mengatur waktu masuk kerja, mengatur waktu pulang, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan pakaian kerja bekas, tanggung jawab menyelesaikan tugas, menyelesaikan tugas sampai selesai setiap hari.

Sedangkan indikator disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (Lestari et al., 2023) meningkatkan partisipasi dan komitmen kerja karyawan, memprediksi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan perusahaan, baik itu mengenai tugas kerja, beban kerja, dan pengunduran diri. pekerjaan, kepatuhan seluruh karyawan terhadap peraturan perusahaan. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan dalam (Fadilatunisa et al., 2018) mendefinisikan tujuan dan keterampilan, keteladanan kepemimpinan, penghargaan, keadilan yang diberikan kepada setiap karyawan, wasaka, sanksi hukum, kepastian, hubungan interpersonal. Indikator Menurut Hasibuan dalam (Saputra & Kuning, 2019) yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah evaluasi dan koreksi penyimpangan dari proses organisasi ini merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai organisasi.

Berdasarkan aspek kajian diatas, maka indikator yang akan digunakan pada penelitian ini meliputi aspek yang akan dijelaskan pada gambar 1 dibawah ini.



Sumber: Kajian dari berbagai sumber, 2023

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah kegiatan analisis data yang melibatkan pengolahan dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data, dan menguji hipotesis dengan uji statistik (Rahmawati et al., 2022)

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Tjforge Indonesia. Populasinya adalah karyawan perusahaan dengan responden 135 karyawan dan jumlah sampel 100 karyawan yang dihitung menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kepercayaan 5%, teknik *sampling* menggunakan *simple random sampling*, data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner/angket dengan skala likert paling rendah 1 dan paling tinggi 5. Data sekunder diambil menggunakan studi pustaka.

Analisis data menggunakan analisis faktor. Tujuan analisis faktor adalah untuk mengelompokkan indikator yang memiliki peran dekat dan pengurangan indikator yang kurang berpendapan menurut (Mohammad et al., 2022) Data hasil angket diolah menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS versi 26). Tahapan yang akan dilakukan dalam analisa faktor adalah: tabulasi data pada data view, pembentukan matrik korelasi, ekstraksi faktor, rotasi faktor, penamaan faktor yang terbentuk.

Sebelum menganalisa menggunakan analisis faktor, tahap awal pengujian kuesioner yaitu uji validitas. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid

kuesioner yang akan digunakan sebagaimana yang dijelaskan pada tabel 1 dibawah ini

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No.	Indikator pertanyaan	R hitung	rtabel	Keterangan
1	Sistem kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan	0,656	0,361	Valid
2	Gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan	0,372	0,361	Valid
3	Kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan	0,643	0,361	Valid
4	Aturan sanksi hukum terhadap disiplin kerja karyawan	0,574	0,361	Valid
5	Penerapan sanksi hukum terhadap disiplin karyawan	0,793	0,361	Valid
6	Pengawasan perusahaan terhadap disiplin kerja karyawan	0,65	0,361	Valid
7	Tingkat balas jasa terhadap disiplin kerja karyawan	0,657	0,361	Valid
8	Sikap adil terhadap disiplin kerja karyawan	0,698	0,361	Valid
9	Sikap tegas terhadap disiplin kerja karyawan	0,792	0,361	Valid
10	Hubungan kemanusiaan terhadap disiplin kerja	0,582	0,361	Valid
11	Peraturan perusahaan terhadap disiplin kerja karyawan	0,764	0,361	Valid
12	Karyawan yang menaati peraturan terhadap disiplin kerja karyawan	0,64	0,361	Valid
13	Sikap tanggungjawab perusahaan terhadap disiplin kerja	0,675	0,361	Valid
14	Pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu terhadap disiplin kerja karyawan	0,644	0,361	Valid
15	Bekerja tepat waktu terhadap disiplin kerja karyawan	0,565	0,361	Valid
16	Pimpinan yang teladan terhadap disiplin kerja karyawan	0,693	0,361	Valid
17	Tingkat penghargaan terhadap disiplin kerja karyawan	0,642	0,361	Valid
18	Kemampuan mengetahui peraturan terhadap disiplin kerja karyawan	0,63	0,361	Valid
19	Hubungan kerja karyawan terhadap disiplin kerja	0,717	0,361	Valid
20	Hubungan kerja pimpinan dan karyawan terhadap disiplin kerja karyawan	0,647	0,361	Valid

Sumber: Data penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui ada 20 indikator yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini. Dari pengujian R tabel 20 indikator memiliki R hitung > R tabel dengan pengujian 5%. Artinya kuesioner valid dan dapat digunakan penelitian lebih lanjut.

Selanjutnya yaitu uji reabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji tingkat konsistensi kuesioner dari pertanyaan. Hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan pada tabel 2 dibawah ini.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,93	Reliabel nilai alpha > 0,70

Sumber: Data penelitian, 2023

Dari hasil realibilitas pada tabel 2 di atas nilai Cronbach Alpha menunjukkan 0,93 > 0,70 pada setiap indikator disiplin Kerja sehingga dinyatakan Realibel.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Deskriptif

PT. Tjforge Indonesia adalah perusahaan produsen suku cadang otomotif yang perusahaan *The Document Foundation* (TDF) menyediakan teknologi penempaan, dan perusahaan JBK menyediakan teknologi permesinan dan perakitan, dan berafiliasi dengan *Intrinsic-Junction Transistor (IJT) Tecnology Holdings*. Peraturan perusahaan sudah diatur dan dibukukan oleh pihak manajemen dan juga serikat yang ada diperusahaan. Perusahaan ini terletak kawasan industri KIIC, Jl. Maligi V Lot N 10, Sukaluyu, Telukjambe Barat, Margakaya, Kec. Telukjambe Barat, Karawang, Jawa Barat 41361.

Profil responden berfungsi untuk menggambarkan kondisi responden sehingga peneliti mendapatkan informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Karakteristik responden tersebut meliputi jabatan, jenis karyawan, dan pendidikan. Berikut ini informasi profil responden penelitian:

1. Hasil sebaran kuesioner menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah karyawan operator dengan persentase 80%.
2. Responden yang paling dominan adalah karyawan tetap sebesar 71%.
3. Mayoritas responden penelitian berpendidikan SMA dengan persentase 85%.

Selanjutnya untuk menjelaskan deskripsi disiplin kerja karyawan akan di klasifikasi berdasarkan *skala likert*. Dapat dijelaskan pada tabel 6 dibawah ini.

**Tabel 3. Rekapitulasi Disiplin Kerja Karyawan**

No.	indikator	Total Skor	Kategori
1.	Sistem kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan	351	Baik
2.	Gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan	363	Baik
3.	Kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan	337	Cukup Baik
4.	Aturan sanksi hukum terhadap disiplin kerja karyawan	345	Baik
5.	Penerapan sanksi hukum terhadap disiplin karyawan	348	Baik
6.	Pengawasan perusahaan terhadap disiplin kerja karyawan	392	Baik
7.	Tingkat balas jasa terhadap disiplin kerja karyawan	341	Baik
8.	Sikap adil terhadap disiplin kerja karyawan	350	Baik
9.	Sikap tegas terhadap disiplin kerja karyawan	384	Baik
10.	Hubungan kemanusiaan terhadap disiplin kerja	346	Baik
11.	Peraturan perusahaan terhadap disiplin kerja karyawan	372	Baik
12.	Karyawan yang menaati peraturan terhadap disiplin kerja karyawan	387	Baik
13.	Sikap tanggungjawab perusahaan terhadap disiplin kerja	391	Baik
14.	Pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu terhadap disiplin kerja karyawan	394	Baik
15.	Bekerja tepat waktu terhadap disiplin kerja karyawan	381	Baik
16.	Pimpinan yang teladan terhadap disiplin kerja karyawan	367	Baik

No.	indikator	Total Skor	Kategori
17.	Tingkat penghargaan terhadap disiplin kerja karyawan	347	Baik
18.	Kemampuan mengetahui peraturan terhadap disiplin kerja karyawan	364	Baik
19.	Hubungan kerja karyawan terhadap disiplin kerja	356	Baik
20.	Hubungan kerja pimpinan dan karyawan terhadap disiplin kerja karyawan	358	Baik
	Modus		Baik

Sumber: Data penelitian, 2023

Table di atas menjelaskan bahwa penilaian responden terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dari 20 pertanyaan. Modus disiplin kerja karyawan adalah baik. Indikator yang paling tinggi yaitu pengawasan terhadap disiplin kerja dan indikator yang paling rendah yaitu kompensasi terhadap disiplin kerja.

### Analisis Faktor

Analisis faktor diawali dengan menghitung nilai *KMO* dan *Bartlett's test* yang dapat dijelaskan dibawah ini.

1. *KMO* dan *Bartlett's test*. Hasil olah data menunjukkan nilai *KMO Measure of Sampling Adequacy (MSA)* adalah 0,833, dan skor *MSA* yang lebih besar dari 0,5 menunjukkan sekumpulan variabel faktor – faktor yang dapat diproses lebih lanjut menggunakan analisis faktor dan layak untuk diuji lebih lanjut lagi. Selain itu nilai *Barlett's Test of Sphericity* (dalam bilangan *Chi Square*) adalah 1264,964 dengan signifikan kurang dari 0,5 yaitu nilai signifikan 0,000 yang berarti korelasi antar variable dapat dipercaya 100%.
2. *Anti Image Correlation*. Hasil olah data menunjukkan masing-masing nilai *MSA* setiap indikator lebih besar dari standar ( $MSA > 0,5$ ), artinya sembilan belas indikator tersebut merupakan pendukung terbentuknya disiplin kerja pada PT. Tjforge Indonesia. Ada satu indikator yang direduksi karena nilai *MSA* kurang dari 0,5 yaitu indikator gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian dapat menguji kelangkah selanjutnya.
3. *Total variance explained*. Hasil olah data menunjukkan ada 5 faktor yang terbentuk. Total *cumulative* keragaman variable yang dapat dijelaskan oleh kelima faktor diatas adalah sebesar 74,221 %.
4. *Rotated Component Matrix*. Hasil uji statistic *Rotated Component Matrix* menunjukkan ada terdapat 5 faktor yang terbentuk, diantaranya:  
 Faktor 1 diberi nama faktor disiplin melalui hukum, dengan varian 20,230 % terdiri dari. (tingkat penghargaan terhadap disiplin kerja karyawan, pengawasan perusahaan terhadap disiplin kerja karyawan, peraturan perusahaan terhadap disiplin kerja karyawan, sikap adil terhadap disiplin kerja karyawan, hubungan kerja karyawan terhadap disiplin kerja, penerapan sanksi hukum terhadap disiplin karyawan, sikap tegas terhadap disiplin kerja karyawan).  
 Faktor 2 diberi nama faktor kesejahteraan, dengan varian 15,766% terdiri dari. (tingkat balas jasa terhadap disiplin kerja karyawan, sistem kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan, pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu terhadap disiplin kerja karyawan, hubungan kerja pimpinan dan karyawan terhadap disiplin kerja karyawan).

Faktor 3 diberi nama faktor disiplin peraturan, dengan varian 15,383% terdiri dari. (sikap tanggungjawab perusahaan terhadap disiplin kerja, kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan, kemampuan mengetahui peraturan terhadap disiplin kerja karyawan).

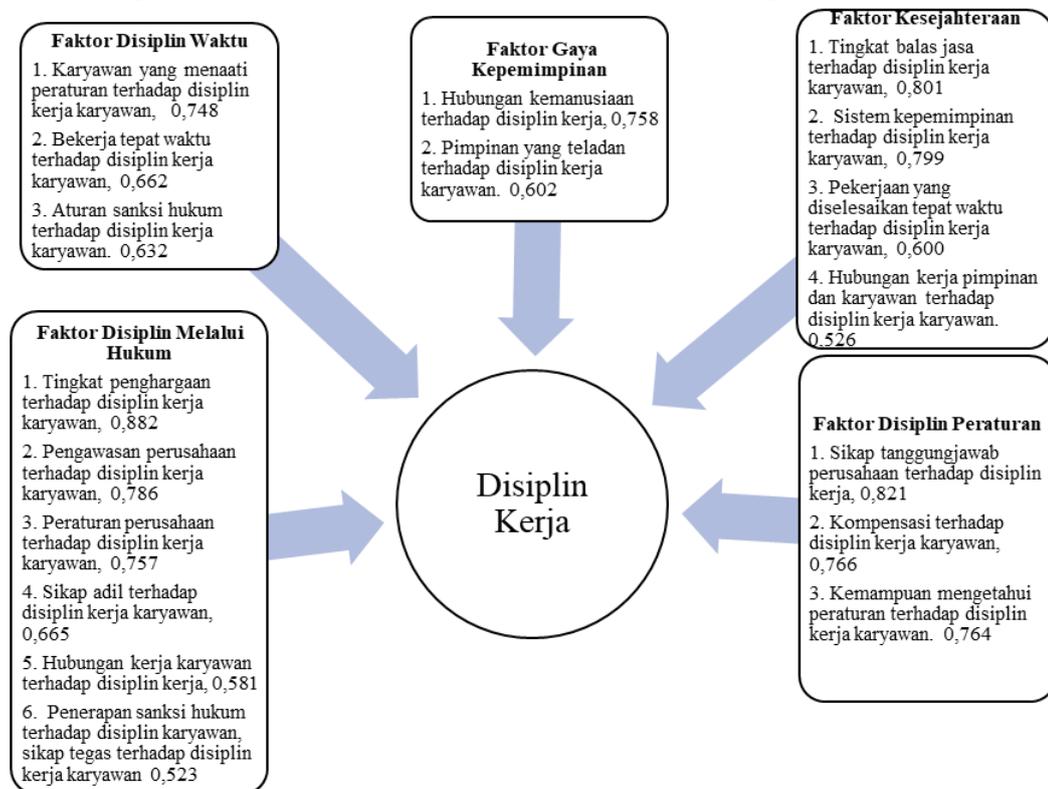
Faktor 4 diberi nama faktor disiplin waktu, dengan varian 12,604% terdiri dari. (karyawan yang menaati peraturan terhadap disiplin kerja karyawan, bekerja tepat waktu terhadap disiplin kerja karyawan, aturan sanksi hukum terhadap disiplin kerja karyawan).

Faktor 5 diberi nama faktor gaya kepemimpinan, dengan varian 10,238% terdiri dari (hubungan kemanusiaan terhadap disiplin kerja, pimpinan yang teladan terhadap disiplin kerja karyawan).

**Diskusi**

Dijelaskan pada rekapitulasi disiplin kerja, karyawan memiliki disiplin kerja baik yaitu sebesar 95% artinya perusahaan dan karyawan sudah melakukan disiplin kerja seperti sistem kepemimpinan mudah dimengerti, memberikan penghargaan, sikap adil, sikap tanggung jawab, pengawasan, peraturan perusahaan jelas, penerapan sanksi sesuai, hubungan kerja pimpinan dan karyawan terjalin, kemampuan karyawan mengetahui peraturan, pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu, karyawan menaati peraturan, sedangkan disiplin kerja cukup baik sebesar 5% terjadi pada kompensasi. Dari kompensasi ini karyawan belum cukup menerima kompensasi yang sesuai diinginkan karyawan.

Dari hasil olah data melalui metode analisis faktor dari 20 indikator menghasilkan 5 faktor yang terbentuk, diantaranya: Faktor disiplin melalui hukum, Faktor kesejahteraan, Faktor disiplin peraturan, Faktor disiplin waktu, dan Faktor gaya kepemimpinan. Dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini.



**Gambar 2. Hasil Analisis Faktor Disiplin Kerja**

Berdasarkan gambar 3 diatas dari 19 indikator yang dianalisa ada 5 faktor yang terbentuk. Faktor disiplin melalui hukum dengan varian 20,230% menjadi faktor yang paling mempengaruhi disiplin kerja di PT. Tjforge. Indikatornya terdiri dari: Tingkat penghargaan terhadap disiplin kerja karyawan, pengawasan perusahaan terhadap disiplin kerja karyawan, peraturan perusahaan terhadap disiplin kerja karyawan, sikap adil terhadap disiplin kerja karyawan, hubungan kerja karyawan terhadap disiplin kerja, penerapan sanksi hukum terhadap disiplin karyawan, sikap tegas terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Mahardika & Mahayasa, 2022) menjelaskan “ cara meningkatkan disiplin kerja karyawan yaitu meningkatkan pengawasan terhadap pekerjaan yang sudah ditugaskan pada karyawan, dan kehadiran jam kerja pada karyawan harus lebih diperhatikan ”. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Meliyanti et al., n.d.) menjelaskan “ penyusutan disiplin kerja juga terlihat pada absen bulanan, dan jika menyangkut hukuman yang ditetapkan oleh atasan dalam aturan perusahaan, berat ringannya hukuman tergantung baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Selain denda, juga diberikan potongan uang makan karena terlambat masuk kerja ”. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Hartanto et al., 2022) menjelaskan “ Disiplin dan ketetapan manajer dalam menegakkan aturan yang baik akan mennggambarkan sikap dan tanggung jawab pekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya ”.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan disiplin kerja karyawan PT. Tjforge Indonesia disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan pada PT. Tjforge Indonesia modus baik. Indikator yang harus dipertahankan kedisiplinan antara lain, Pengawasan perusahaan terhadap disiplin kerja karyawan, Pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu terhadap disiplin kerja karyawan. sedangkan indikator yang harus ditingkatkan Kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan, Hubungan kerja pimpinan dan karyawan terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Terbentuk 5 faktor yang berperan dalam disiplin kerja karyawan diperusahaan yaitu, faktor 1 disiplin melalui hukum dengan varian 20,230%, faktor 2 kesejahteraan dengan varian 15,766%, faktor 3 disiplin peraturan dengan varian 15,383%, faktor 4 disiplin waktu dengan varian 12,604%, dan faktor 5 gaya kepemimpinan dengan varian 10,238%. Dari lima faktor yang dihasilkan dalam analisis ini dapat menjelaskan 73,973% faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di PT. Tjforge Indonesia.

Berdasarkan temuan dalam penellitian ini memiliki implikasi penting. Untuk mengetahui faktor apa saja yang harus ditingkatkan demi meningkatkan disiplin kerja karyawan pada perusahaan. Faktor gaya kepemimpinan, dengan varian 10,238% terdiri dari (hubungan kemanusiaan terhadap disiplin kerja, pimpinan yang teladan terhadap disiplin kerja karyawan). dan faktor yang harus dipertahankan adalah faktor disiplin melalui hukum, dengan varian 20,230 % terdiri dari. (tingkat penghargaan terhadap disiplin kerja karyawan, pengawasan perusahaan terhadap disiplin kerja karyawan, peraturan perusahaan terhadap disiplin kerja karyawan, sikap adil terhadap disiplin kerja

karyawan, hubungan kerja karyawan terhadap disiplin kerja, penerapan sanksi hukum terhadap disiplin karyawan, sikap tegas terhadap disiplin kerja karyawan).

Hasil penelitian ini merekomendasikan:

1. Bagi PT. Tjforge Indonesia, khusus untuk bagian yang mengatur sumber daya manusia ada 20 indikator diteliti dan ada 5 faktor terbentuk yang mempengaruhi perusahaan dalam disiplin kerja. Faktor paling dominan ialah faktor disiplin melalui hukum diantaranya pimpinan yang teladan terhadap disiplin kerja karyawan, penerapan sanksi hukum terhadap disiplin karyawan, hubungan kemanusiaan terhadap disiplin kerja, kemampuan mengetahui peraturan terhadap disiplin kerja karyawan, penerapan sanksi hukum terhadap disiplin karyawan, bekerja tepat waktu terhadap disiplin kerja karyawan, sikap adil terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini bisa menjadi titik fokus untuk perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengalisis faktor – faktor dari disiplin kerja karena masih banyak faktor yang belum diteliti.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian ( Persero ) Cabang Nganjuk. 2, 101–118.
- Arta, P. T., & Singaraja, S. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PADA. 10(1), 210–219.
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. Prosiding Seminar Nasional Perbanas Institute, Sinambela, 289–294.
- Fadilatunisa, S. N., Wardhana, A., Telkom, U., & Faktor, A. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA TOSERBA YOGYA GROUP CABANG BATUNUNGGAL BANDUNG ANALYSIS OF WORK DISCIPLINE FACTORS EMPLOYEES IN TOSERBA YOGYA. 5(3), 3736–3744.
- Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. 7(1), 35–54.
- Hartanto, Y., Firmansyah, M. A., & Adhrianti, L. (2022). Implementation Digital Marketing Pesona 88 Curup in to Build Image for the Decision of Visit Tourist Attraction. Proceedings of the 4th Social and Humanities Research Symposium (SoRes 2021), 658(SoRes 2021), 589–594. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220407.121>
- Lestari, N. A., Antony, A., & Purnama, M. H. P. (2023). Peningkatan Kapasitas Pelaku Umkm Anggota Pda Kabupaten Sukabumi Dalam Menggapai Dana Kur. JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri), 7(3), 2867. <https://doi.org/10.31764/jmm.v7i3.14988>
- Mahardika, I. M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Unit Desa. 2(3), 652–660.
- Meliyanti, T. A., Santi, A., Islam, U., Muhammad, K., Islam, U., Muhammad, K., Islam, U., Muhammad, K., & Kerja, E. (n.d.). Analisis penerapan disiplin

- kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada pt. rajawali nusindo cabang banjarmasin. 1–7.
- Mohammad, U., Fadli, D., Savitri, C., & Rismayadi, B. (2022). Analysis of Human Capital Lecturer Factors in the. 6(1), 54–65.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. 18(01), 22–38.
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. 5(3), 276–286.
- Rahmawati, R. D., Atmoko, B. A., Budisatria, I. G. S., Ngadiyono, N., & Panjono. (2022). Exterior characteristics and body measurements of Bligon goat on the different agro-ecological zones in Bantul District, Yogyakarta, Indonesia. Biodiversitas, 23(1), 143–150. <https://doi.org/10.13057/biodiv/d230118>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Inovator, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Saputra, T., & Kuning, U. L. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada hotel permai pekanbaru. 4(2), 316–325.
- Sayoto, B., & Winarto, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan mnctv bagian produksi. 6(2).
- Tyas, R. D. (n.d.). KINERJA KARYAWAN ( Studi Pada Karyawan PT . Pertamina ( Persero ) Refinery Unit IV Cilacap ). 62(1), 172–180.