

Analysis Of Employee Work Discipline At PT. Bussan Auto Finance (BAF) Sumedang Branch

Aulia Akbar¹, Ryan Feryana Kurniawan², Solihin Royani³

Universitas Sebelas April Sumedang

auliaakbar988@gmail.com, ryan.stiesas@gmail.com, solihin86@stie11april-sumedang.ac.id

Article Info	ABSTRACT (10 PT)
Article history: Received Jan 12, 2022 Revised Feb 20, 2022 Accepted March 17, 2022	<i>The focus of this research is to analyze how the implementation of Employee Work Discipline at PT. Bussan Auto Finance (BAF) Sumedang Branch. This study aims to determine Work Discipline and what efforts are made to improve Work Discipline at PT. Bussan Auto Finance (BAF) Sumedang Branch. The method used in this study is a qualitative research method. According to Steven Dukeshire & Jennifer Thurlow (Sugiyono, 2020: 3) stated that qualitative research is concerned with data that is not numbers, collecting and analyzing narrative data. Meanwhile, in analyzing the data, the researcher uses the data analysis method of the Miles and Huberman model, the activities in the data analysis which include data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The theory of this research and the dimensions used from the theory according to Bejo Siswanto (Sinambela, 2019:356) are indicators that affect work discipline including frequency of attendance, level of alertness, obedience to work standards, obedience to work regulations, and work ethics. Based on the results of interviews, observations and data analysis, it was concluded that Work Discipline at PT. Bussan Auto Finance (BAF) Sumedang Branch as a whole has been running quite well in accordance with the SOP (Standard Operating Procedure) and company regulations. While suggestions that can be used as material for further consideration is that in the application of employee work discipline, participation between superiors and employees is needed in enforcing discipline. PT. Bussan Auto Finance (BAF) Sumedang Branch should further emphasize the sanctions given to employees who commit violations, in order to provide a deterrent effect and so that employees do not repeat the same mistakes</i>
Keywords: First keyword Second keyword Third keyword Fourth keyword Fifth keyword	



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Aulia Akbar,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Prodi Manajemen,
Jl. Angrek Situ No 19 Sumedang.
Email: auliaakbar988@gmail.com

INTRODUCTION

Mangkunegara (2015 : 1) menyatakan, bahwa Manajemen Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Produktivitas kerja dapat dicapai oleh perusahaan salah satunya adalah dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Sinambela (2019 : 332) menyatakan, bahwa disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai

suatu organisasi diantaranya ialah (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa/gaji dan kesejahteraan, (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan melekat), (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, (8) dan hubungan kemanusiaan. PT. Bussan Auto Finance (BAF) merupakan salah satu perusahaan *leasing* terbesar yang bergerak di bidang jasa pembiayaan dengan berkonsentrasi kepada pembiayaan sepeda motor YAMAHA. Seiring pertumbuhan dan perkembangan kebutuhan masyarakat, PT. Bussan Auto Finance (BAF) turut berinovasi untuk menjadi solusi pembiayaan bagi kebutuhan masyarakat dengan membuka berbagai macam jenis pembiayaan lainnya seperti pembiayaan multiproduk, mesin pertanian, mobil, dan Dana Syariah. PT. Bussan Auto Finance (BAF) tersebar di beberapa negara seperti Malaysia, India dan salah satunya di Indonesia. Berdasarkan data perusahaan PT. Bussan Auto Finance (BAF) memiliki 167 kantor cabang (*Branch Office*) di seluruh pelosok Nusantara, 64 (*Office Satelit*), 4 (*Pos Office*), dan 4 (*Center Office*). Dan salah satu cabangnya berada di Kabupaten Sumedang. PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang berdiri sejak tahun 2005 yang beralamat di Jl. Mayor Abdurahman. Kemudian pada tahun 2010, PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang berpindah alamat ke Jl. Prabu Gajah Agung No.1, Blok Cikopeah, Kelurahan Kotakaler, Kabupaten Sumedang. Dan pada tahun 2021, PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang beralamat di Jl. Panyingkiran No.79, Kelurahan Situ, Kecamatan Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang. Jumlah karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang berjumlah 38 orang, sedangkan jumlah nasabah yang masih dikelola sebanyak 4.647 orang. Kinerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang sudah bekerja dengan baik sesuai jabatannya masing-masing dengan *Standard Operational Prosedure* yang berlaku dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan dan karyawan telah menghasilkan kinerja yang cukup memuaskan dan bertanggung jawab. Akan tetapi hasil kinerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang pada umumnya tahun 2020 menurun tajam, hal ini diakibatkan adanya pandemi Covid-19 yang terjadi pada bulan Maret 2019 hingga saat ini. Secara khusus sebenarnya kinerja perusahaan tetap stabil, tetapi kondisi dan situasi perekonomian diluar sangat mempengaruhi hasil. Fenomena- fenomena mendasar yang peneliti temukan yang berhubungan dengan disiplin, masalah tersebut yakni kurangnya tingkat kesadaran tentang disiplin kerja pada pegawai dengan dibuktikan masih adanya beberapa karyawan yang terlambat pada waktu jam kerja dan jam pulang kerja terlalu awal, ada beberapa ketidakhadiran karyawan dengan tanpa keterangan. Hal tersebut menjadi penghambat dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian awal pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang yang beralamatkan di Jl. Panyingkiran No.79, Kelurahan Situ, Kecamatan Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat. Untuk mengukur tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang dapat dilihat dari data Absensi karyawan. Berikut adalah data absen PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang :

Tabel 1. Data Absensi Ketidakhadiran Karyawan PT. BAF (Bussan Auto Finance) Cabang Sumedang Pada Bulan Oktober – Desember 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
1	Oktober	38	1	1	2
2	November	38	1	-	1
3	Desember	38	2	2	3
TOTAL		38	4	3	6

Sumber : PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang, 2021

Pada tabel diatas dapat diuraikan bahwa PT. BAF Cabang Sumedang mempunyai karyawan tetap sebanyak 38 orang, pada data tabel absensi pada bulan Oktober – Desember Tahun 2020 jumlah ketidakhadiran sakit sebanyak 4 kali, ketidakhadiran izin sebanyak 3 kali dan ketidakhadiran tanpa keterangan sebanyak 6 kali. Hal ini menunjukkan bahwa adanya suatu masalah atau kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan di PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang.

LITERATURE STUDY

Disiplin Kerja

Sinambela (2019: 335) menyatakan, bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan

dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (Sinambela, 2019: 340) menyatakan, bahwa maksud dan 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.

Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Mangkunegara (2015: 129) menyatakan, bahwa ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

- a. Disiplin Preventif Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan- aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
- b. Disiplin Korektif Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

1) Pendekatan Disiplin Kerja

Mangkunegara (2015: 130) menyatakan, bahwa ada tiga pendekatan disiplin, yaitu disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

- a. Pendekatan Disiplin Modern Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman.
- b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2020: 89) menyatakan, bahwa faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Pelaksanaan Disiplin Kerja

Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

- a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Dikemukakan bahwa terdapat beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi.

- a. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
- c. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian, pemecatan.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (Sinambela, 2019: 356) menyatakan, bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima, sebagai berikut:

- a. Frekuensi kehadiran Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. Tingkat kewaspadaan Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- c. Ketaatan pada standar kerja Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- d. Ketaatan pada peraturan kerja Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan, dan kelancaran dalam bekerja.
- e. Etika kerja Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

METHOD

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Steven Dukeshire & Jennifer Thurlow (Sugiyono, 2020: 3) menyatakan, bahwa penelitian kualitatif berkenaan dengan data yang bukan angka, mengumpulkan dan menganalisis data yang bersifat naratif. Metode penelitian kualitatif terutama digunakan untuk memperoleh data yang kaya, informasi yang mendalam tentang isu atau masalah yang akan dipecahkan. Metode penelitian kualitatif menggunakan *focus grup*, *interview* secara mendalam, dan observasi berperan serta, dalam mengumpulkan data. Menurut Kirk dan Miller (Moleong, 2017: 4) menyatakan, bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya. Penelitian ini termasuk dalam jenis metode penelitian kualitatif studi kasus (*case study*). Menurut Creswell (Sugiyono, 2020: 6) menyatakan, bahwa studi kasus merupakan salah satu jenis penelitian kualitatif, dimana peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, proses, aktifitas, terhadap satu atau lebih orang. Subjek Penelitian Penelitian ini dilakukan di PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang dengan memfokuskan penelitian terhadap Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang, yang beralamatkan di Jl. Panyingkiran No.79, Kelurahan Situ, Kecamatan Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat. Subyek penelitian pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang berjumlah 7 orang. Adapun yang akan dijadikan sebagai subyek penelitian atau informan pada penelitian ini adalah Kepala Cabang (*Branch Head*), *collection*, admin (*Administration*), Finansial (*Finance*), pemasaran (*Marketing*).

Sasaran Informan

Dalam rangka pencarian data, terlebih dahulu harus ditentukan subyek penelitian atau informannya. Informan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan *purposive sampling*. Sugiyono (2020: 95) menyatakan, bahwa *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini berasal dari dua sumber, diantaranya sebagai berikut :

1) Data Primer

Sugiyono (2020: 104) menyatakan, bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul.

2) Data Sekunder

Sugiyono (2020: 104) menyatakan, bahwa sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Prosedur Pengumpulan Data

Sugiyono (2020: 105) menyatakan, bahwa prosedur pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

Penelitian ini menggunakan observasi terus terang atau tersamar (*overt observation and covert observation*). Sugiyono (2020: 108) menyatakan, bahwa peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian.

Wawancara

Menurut Esterberg (Sugiyono, 2020: 114) menyatakan, bahwa wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah Wawancara Semiterstruktur (*Semistruktur Interview*). Bantuan alat-alat sebagai berikut:

- 1) Buku catatan
- 2) *Tape recorder*
- 3) *Camera*
- 4) Dokumen

Sugiyono (2020: 124) menyatakan, bahwa Dokumen berbentuk tulisan yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah:

Biografi Perusahaan.

Memperoleh gambaran yang umum dan menyeluruh dari obyek/ penelitian atau situasi sosial. Ditemukan berbagai domain atau kategori. Diperoleh dengan pertanyaan *grand* dan *minitour*. Peneliti menetapkan domain tertentu sebagai pijakan untuk penelitian selanjutnya. Makin banyak domain yang dipilih, maka akan semakin banyak waktu yang diperlukan untuk penelitian.

Analisis Taksonomi (Taxonomic Analysis)

Domain yang dipilih tersebut selanjutnya dijabarkan menjadi lebih rinci, untuk mengetahui struktur internalnya. Dilakukan dengan observasi terfokus. **Analisis Komponensial (Componential Analysis)**

Mencari ciri spesifik pada setiap struktur internal dengan cara mengkontraskan antar elemen. Dilakukan melalui observasi dan wawancara terseleksi dengan pertanyaan yang mengkontraskan (*contras question*).

Data Reduction (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu. Reduksi data merupakan proses berfikir sensitive yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Bagi peneliti yang masih baru, dalam melakukan reduksi data dapat mendiskusikan pada teman atau orang lain yang dipandang ahli.

Data Display (Penyajian Data)

Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Dalam melakukan display data, selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa grafik, matrik, *network* (jejaring kerja) dan *chart*. Setelah peneliti mampu mereduksi data ke dalam huruf besar, huruf kecil dan angka, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data.

Conclusion Drawing/Verification Langkah ke empat dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan

berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

Pemeriksaan Keabsahan Data Sugiyono (2020: 185) menyatakan, bahwa :

Uji Kredibilitas

Sugiyono (2020: 185) menyatakan, bahwa uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan member check.

Perpanjangan Pengamatan

Dalam perpanjangan pengamatan untuk menguji kredibilitas data penelitian ini, sebaiknya difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh, apakah data yang diperoleh itu setelah dicek kembali ke lapangan benar atau tidak, berubah atau tidak. Bila setelah dicek kembali ke lapangan data sudah benar berarti kredibel, maka waktu perpanjangan pengamatan dapat diakhiri.

Meningkatkan Ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis. Sebagai bekal peneliti untuk meningkatkan ketekunan adalah dengan cara membaca berbagai referensi buku maupun hasil penelitian atau dokumentasi-dokumentasi yang terkait dengan temuan yang diteliti. **Triangulasi** Menurut Wiliam Wiersma (Sugiyono, 2020: 189) menyatakan, bahwa triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat tiga macam triangulasi yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.

RESULT AND DISCUSSION

PT. Bussan Auto Finance (BAF) merupakan salah satu perusahaan *leasing* terbesar yang bergerak di bidang jasa pembiayaan dengan berkonsentrasi kepada pembiayaan sepeda motor YAMAHA. Seiring pertumbuhan dan perkembangan kebutuhan masyarakat, PT. Bussan Auto Finance (BAF) turut berinovasi untuk menjadi solusi pembiayaan bagi kebutuhan masyarakat dengan membuka berbagai macam jenis pembiayaan lainnya seperti pembiayaan multiproduk, mesin pertanian, mobil, dan Dana Syariah. PT. Bussan Auto Finance (BAF) tersebar di beberapa negara seperti Malaysia, India dan salah satunya di Indonesia. Berdasarkan data perusahaan PT. Bussan Auto Finance (BAF) memiliki 167 kantor cabang (*Branch Office*) di seluruh pelosok Nusantara, 64 (*Office Satelit*), 4 (*Pos Office*), dan 4 (*Center Office*). Dan salah satu cabangnya berada di Kabupaten Sumedang. PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang berdiri sejak tahun 2005.

Berdasarkan hasil reduksi data dan penyajian data diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Frekuensi kehadiran, pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang secara keseluruhan kurang baik, karena adanya ketidakhadiran beberapa orang karyawan tanpa ada keterangan, maka dari itu berarti karyawan tersebut tidak memiliki komitmen dan tidak menunjukkan kemauan untuk bekerja pada perusahaan.

1. Tingkat kewaspadaan, karyawan pada saat bekerja di dalam perusahaan dan di luar perusahaan sudah memiliki tingkat kewaspadaan yang sangat baik. Hal tersebut sangat mempengaruhi untuk mengurangi resiko terjadinya kesalahan saat karyawan bekerja.
2. Ketaatan pada standar kerja, karyawan sudah bekerja sesuai *job desk* masing-masing dengan melaksanakan pekerjaannya sesuai ketentuan dan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.
3. Ketaatan pada peraturan kerja, perusahaan melakukan pelatihan dan pembinaan dengan tujuan untuk menyesuaikan dan mengembangkan pekerjaan karyawan sesuai *job desk*. Serta memberikan *reward* (penghargaan) kepada karyawan yang mempunyai disiplin baik dan memberikan *punishment* (hukuman) kepada karyawan yang tidak disiplin.
4. Etika kerja, perusahaan sudah menjaga komunikasi yang baik, saling menghargai, saling membantu dan selalu mematuhi peraturan perusahaan, baik di dalam maupun diluar perusahaan.

Hasibuan (2019 : 2) menyatakan, bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan manajemen yang baik maka pembinaan kerja sama akan serasi dan harmonis, saling menghormati dan mencintai, sehingga tujuan optimal akan tercapai. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin adalah a) peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat, b) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, c) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan

berhubungan dengan unit kerja lain, d) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

- a. Veithzal Rivai dalam Sinambela (2019 : 353) menyatakan, bahwa sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.
- b. Terdapat berbagai macam sanksi pelanggaran, yaitu 1) sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. 2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat. 3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian, pemecatan.
- c. Berdasarkan berbagai pemahaman pelaksanaan disiplin kerja yang dikemukakan di atas, hubungan teori tersebut dengan penelitian pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang bahwa suatu perusahaan harus berupaya untuk menciptakan suatu peraturan kerja yang adil dan berlaku untuk seluruh karyawan dengan tujuan mengatur setiap tindakan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

Berdasarkan Analisis Disiplin Kerja Karyawan yang dibahas, maka peneliti mendapatkan data dari hasil wawancara yang peneliti lakukan selama observasi di lapangan dan data-data tersebut, sebagai berikut : **Bagaimana Penerapan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang.**

Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkecukupan serta produktivitas kerja dapat dicapai oleh perusahaan salah satunya adalah dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Suatu perusahaan harus berupaya untuk menciptakan suatu peraturan kerja yang adil dan berlaku untuk seluruh karyawan dengan tujuan mengatur setiap tindakan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

1. Frekuensi kehadiran Frekuensi kehadiran, pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang secara keseluruhan kurang baik, karena adanya ketidakhadiran beberapa orang karyawan tanpa ada keterangan, maka dari itu berarti karyawan tersebut tidak memiliki komitmen dan tidak menunjukkan kemauan untuk bekerja pada perusahaan.
2. Tingkat kewaspadaan Karyawan pada saat bekerja di dalam perusahaan dan di luar perusahaan memiliki tingkat kewaspadaan dalam kategori sangat baik. Hal tersebut sangat menentukan untuk mengurangi resiko terjadinya kesalahan saat bekerja.
3. Ketaatan pada standar kerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance (BAF) sudah bekerja sesuai *job desk* masing-masing dengan melaksanakan pekerjaannya sesuai SOP (*Standard Operational Prosedure*) yang berlaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.
4. Ketaatan pada peraturan kerja Perusahaan sudah melakukan pelatihan dan pembinaan dengan tujuan untuk menyesuaikan dan mengembangkan pekerjaan karyawan sesuai *job desk*. Serta memberikan *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman).
5. Etika kerja Karyawan saling menjaga komunikasi yang baik, saling menghargai, saling membantu dan selalu mematuhi peraturan perusahaan baik di dalam maupun diluar perusahaan.

Bagaimana Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang.

Upaya meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang adalah dengan memberikan sanksi pelanggaran, yaitu 1) sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. 2)

Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat. 3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian, pemecatan. Maka dari itu, suatu perusahaan harus berupaya untuk menciptakan suatu peraturan kerja yang adil dan berlaku untuk seluruh karyawan dengan tujuan mengatur setiap tindakan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan secara optimal. Serta Memberikan *reward* (penghargaan) kepada karyawan yang mempunyai disiplin kerja baik dan *punishment* (hukuman) kepada karyawan yang mempunyai disiplin kerja kurang baik.

Temuan dan Penafsiran Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang dapat dilihat pada uraian berikut : Penerapan disiplin kerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang kurang baik, dapat dilihat dari rendahnya frekuensi kehadiran yaitu dengan ketidakhadiran karyawan tanpa ada keterangan. Hal ini, menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki komitmen dan tidak ada kemauan untuk bekerja pada perusahaan. Dan dilihat dari ketaatan, kepatuhan serta etika kerja, bahwa karyawan sudah melaksanakan tugasnya sesuai job desk masing-masing yang sesuai dengan SOP (*Standard Operational Prosedure*).

Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang, sebagai berikut : Memberikan sanksi pelanggaran, yaitu 1) sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. 2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat. 3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian, pemecatan. Maka dari itu, suatu perusahaan harus berupaya untuk menciptakan suatu peraturan kerja yang adil dan berlaku untuk seluruh karyawan dengan tujuan mengatur setiap tindakan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan secara optimal. Memberikan *reward* (penghargaan) kepada karyawan yang mempunyai disiplin kerja baik dan *punishment* (hukuman) kepada karyawan yang mempunyai disiplin kerja kurang baik.

CONCLUSSION

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya serta setelah peneliti menguraikan dan menganalisa mengenai Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang berdasarkan dimensi frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja pada karyawan PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Penerapan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang untuk keseluruhan sudah baik, akan tetapi dilihat dari salah satu dimensi, yaitu frekuensi kehadiran kurang baik, karena adanya ketidakhadiran beberapa orang karyawan tanpa ada keterangan, maka dari itu berarti karyawan tersebut tidak memiliki komitmen dan tidak menunjukkan kemauan untuk bekerja pada perusahaan. Akan tetapi, secara keseluruhan sudah baik, hal tersebut dilihat dari dimensinya yang meliputi tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja yang sudah sesuai dengan harapan dan tujuan PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang.
- b. Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Sumedang adalah dengan memberikan sanksi pelanggaran, yaitu 1) sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. 2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat. 3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian, pemecatan. Serta Memberikan *reward* (penghargaan) kepada karyawan yang mempunyai disiplin kerja baik dan *punishment* (hukuman) kepada karyawan yang mempunyai disiplin kerja kurang baik.

REFERENCES

- Chandra Andika. (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)". Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 48 No. 1.

- Hasibuan, Malayu. (2019). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henny Pratiwi. (2017). “Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. HARIARA Medan”. Jurnal Bisnis Administrasi, Vol. 06 No. 02.
- Lexy J Moleong. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Bagja Sogiana. (2018). “Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT KIC”. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 4 No. 1.
- Rima Dwining Tyas. (2018). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap”. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 62 No. 1.
- Sinambela, Poltak, Lijan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Wanta. (2017). “Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Karyawan”. Administrasi Bisnis, Vol. 2 No. 2.
- <https://www.baf.id> (diakses pada tanggal 5 Februari 2021, 14.10 WIB)
- <https://dev.baf.id/produk/elektronik-dan-furnitur> (diakses pada tanggal 10 Februari 2021, 16.00 WIB)
- <https://www.baf.id/product> (diakses pada tanggal 15 April 2021, 20.00 WIB)
- https://www.baf.id/product/DanaSy_ariah (diakses pada tanggal 17 April 2021, 21.00 WIB)