

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap orang yang bekerja disuatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja bkarena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang. Pengertian yang luas menurut Robins dan Judge (2009:100) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan pegawai tersebut dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerja yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding karyawan yang tidak mempunyai komitmen. biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen akan

bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Didalam suatu perusahaan ada beberapa alasan mengapa komitmen kerja harus ada dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen kerja karyawan maka semakin tinggi pula usaha yang dilakukan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan lama yang ingin berada dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitasnya kepada organisasi. Oleh sebab itu komitmen dalam bekerja sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan.

Komitmen dalam suatu perusahaan atau organisasi itu sangatlah penting dan sebaiknya komitmen dilakukan pada saat karyawan pertama kali bergabung dalam suatu perusahaan atau organisasi agar karyawan mempunyai tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya komitmen yang tinggi dari diri karyawan maka kinerjanya akan semakin baik dan pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat mencapai tujuan maksimal. Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Strees dalam sopiah (2008:163) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.

2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi pada masa lampau dan cara pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaanya tentang organisasi.

Tidak ada satu pimpinan organisasi manapun yang tidak menginginkan seluruh jajaran anggotanya tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi/perusahaan mereka. Bahkan sampai sejauh ini banyak pimpinan organisasi sedang berusaha menggiatkan peningkatan komitmen anggotanya terhadap organisasi. Berikut beberapa komitmen yang dibentuk Hotel Alam Sutra Palembang untuk para karyawannya, yaitu :

1. Menciptakan rasa kepemilikan terhadap organisasi, untuk menciptakan kondisi ini orang harus mengidentifikasi dirinya dalam organisasi, untuk mempercayai bahwa ada manfaat bekerja diorganisasi, untuk merasakan kenyamanan didalamnya, mendukung visi misi dan nilai dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Menciptakan rasa nyaman dalam bekerja sangat membantu karyawan dengan cara atasan dan bawahan tidak membedakan satu sama lain, saling terbuka antara atasan dan bawahan, saling bertukar pikiran dengan demikian karyawan akan merasa nyaman bekerja diperusahaan tersebut.
3. Keyakinan dalam manajemen, dengan cara ini mampu ditunjukkan atasan kepada bawahan bahwa manajemen yang mereka tahu benar

kemana organisasi ini akan dibawa dan bagai mana cara membawa organisasi untuk mrncapai tujuannya.

Dari beberapa komitmen tersebut diharapkan dapat mendukung meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam perusahaan. Dengan tercapainya komitmen diharapkan produktivitas akan semakin meningkat, kinerja karyawan akan semakin baik sehingga target dan tujuan diperusahaan tercapai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rika Verawati (2015), Yulia Rebianna Dewi, Bambang Suratman dan Sugiri Dinah (2009) ketiganya menjelaskan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Menurut T. Hani Handoko (2010) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan disiplin kerja menurut Muchadarsyah Sinungun (1995) adalah sikap mental yang tercermin dalam perubahan atau tingkah laku individu, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu. Secara umum disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang dilaksanakan oleh sikap atau perilaku pegawai untuk patuh, taat dan menghormati serta menghargai ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi yang diberikan jika melakukan pelanggaran

Dalam menciptakan kedisiplinan para karyawan perlu adanya peraturan yang jelas dan lengkap serta diperlukan juga hukuman bagi setiap karyawan yang melanggar peraturan tersebut. Setiap peraturan dibuat untuk mengarahkan serta membimbing karyawannya dalam menciptakan tata tertib perusahaan. Setiap hukuman bertujuan untuk mendidik karyawan supaya dapat mentaati semua peraturan yang ada disuatu organisasi sehingga dapat mentaati tata tertib yang dibuat perusahaan.

Disisi lain pelaksanaan disiplin kerja sering dianggap karyawan sebagai suatu kegiatan yang dibuat oleh pihak perusahaan hanya untuk mempersempit ruang gerak mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika setiap karyawan yang bekerja mempunyai komitmen yang kuat akan pekerjaannya mereka akan selalu berusaha disiplin, karena pada dasarnya perilaku disiplin tidak muncul dengan sendirinya tetapi perlu dibentuk dalam diri sendiri melalui komitmen. Oleh karena itu komitmen dari dalam diri sendiri sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pernyataan diatas maka penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja karyawan . penelitian ini akan dilaksanakan pada salah satu Hotel di Kota Palembang yaitu Hotel Atam Sutra Palembang yang bergerak di bidang perhotelan terbagi kedalam delapan departemen, yaitu : *Front Office (FO)*, *House Keeping (HK)*, *Food n Beverage (FB)*, *Staff Accounting*, *Engginering*, *Personalia*, *Security*, *Operator*.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Hotel Alam Sutra Palembang
Tahun 2013-2014

No	Bagian	2013	2014
1	<i>Front Office (FO)</i>	15	15
2	<i>House Keeping (HK)</i>	38	39
3	<i>Food&Baverage (FB)</i>	30	29
4	<i>Staff Accounting</i>	12	11
5	<i>Engginering</i>	11	12
6	<i>Persinalia</i>	3	3
7	<i>Security</i>	10	10
8	<i>Operator</i>	10	11
	Jumlah	129	130

Sumber: Hotel Alam Sutra Palembang

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan Hotel Alam Sutra Palembang menunjukkan ada kenaikan jumlah karyawan dari tahun 2013 ke tahun 2014. Terjadi komposisi pengurangan karyawan pada tahun 2014 sebanyak 1 orang pada bagian *Staff Accounting* dan *Food n Beverage (FB)*, dan penambahab karyawan sebanyak 1 orang pada bagian *House Keeping (HK)* dan *Operator*.

Pembagian delapan departemen bertujuan untuk memisahkan karyawan dari tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya masing-masing. Kenaikan jumlah karyawan pada Hotel Alam Sutra Palembang memberikan *image* bahwa setiap karyawan memiliki komitmen dalam bekerja diperusahaan ini dengan cara melihat data jumlah karyawan. Akan

tetapi kenaikan jumlah karyawan tidak menjanjikan kinerja seseorang baik pada perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari data pendukung seperti data absensi karyawan pada Hotel Alam Sutra.

Tabel 1.2

**Data Jumlah Pengunjung Hotel Alam Sutra Palembang
Tahun 2013-2014**

No	Keterangan	Tahun	
		2013	2014
1	Laki-laki	300 orang	410 orang
2	Perempuan	450 orang	500 orang
	Jumlah	750 orang	910 orang

Sumber: Hotel Alam Sutra Palembang

Dari tabel 1.2 menunjukkan data jumlah pengunjung Hotel Alam Sutra Palembang. dari tabel tersebut menunjukkan kenaikan jumlah pengunjung yang signifikan dari tahun 2013 ke tahun 2014. Pada tahun 2013 jumlah pengunjung laki-laki sejumlah 300 orang dan pada tahun 2014 jumlah pengunjung laki-laki meningkat menjadi 410 orang. Sedangkan untuk jumlah pengunjung perempuan pada tahun 2013 sejumlah 450 orang dan pada tahun 2014 sejumlah 500 orang. Kenaikan jumlah pengunjung ini tentunya sangat dipengaruhi oleh pelayanan yang diberikan oleh pihak Hotel Alam Sutra Palembang. mereka sangat memperhatikan kenyamanan untuk setiap para pengunjungnya, salah satunya para karyawan yang bekerja harus dituntut untuk bersikap sopandan ramah dalam melayani setiap pengunjung yang datang. Pihak

manajemen Hotel Alam Sutra tentunya tidak hanya memperhatikan kenyamanan pengunjungnya saja melainkan kenyamanan setiap karyawan yang bekerja. Setiap karyawan harus menciptakan rasa kepemilikan dalam melakukan pekerjaannya dan diberi kepercayaan untuk setiap tugas-tugasnya. Selain itu atasan dan bawahan tidak boleh saling membedakan akan tetapi saling terbuka satu sama lain dan saling bertukar pikiran, sehingga karyawan merasa tidak ada batasan antara mereka dan tentunya hal ini semakin membuat para karyawan nyaman dan melakukan pekerjaannya dengan maksimal.

Tabel 1.3

**Daftar Jumlah Keterlambatan Waktu Masuk Kerja Karyawan
Pada Hotel Alam Sutra Palembang Tahun 2013-2014**

Tahun	Jumlah Pelanggaran	
	10-20 Menit	≤ 20 Menit
2013	20 kali	30 kali
2014	35 kali	45 kali

Sumber: Hotel Alam Sutra Palembang

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa pelanggaran yang dilakukan karyawan Hotel Alam Sutra Palembang yang datang terlambat dari tahun 2013 sampai tahun 2014 mengalami kenaikan yang signifikan, jika dilihat dari tingkat keterlambatan antara 10 menit sampai 20 menit dan keterlambatan lebih dari 20 menit. Pihak manajemen Hotel Alam Sutra Palembang tidak memberikan toleransi kepada karyawannya yang

terlambat akan tetapi memberikan sanksi-sanksi kepada karyawannya yang telat hadir jika ada karyawan yang terlambat hadir dipagi hari maka karyawan tersebut wajib membantu petugas kebersihan membersihkan halaman. Pada tahun 2013 jumlah pelanggaran yang terlambat dari 10 menit sampai 20 menit sebanyak 20 kali dan jumlah pelanggaran yang terlambat lebih dari 20 menit sebanyak 30 kali. Sedangkan pada tahun 2014 jumlah pelanggaran yang terlambat dari 10 menit sampai 20 menit sebanyak 35 kali dan jumlah pelanggaran yang terlambat lebih 20 menit sebanyak 45 kali.

Ketidaksiplinan karyawan juga dapat dilihat dari jumlah absensi karyawan setiap tahunnya. Daftar jumlah absensi karyawan Hotel Alam Sutra dari tahun ketahun semakin meningkat, hal ini disebabkan oleh berbagai alasan yang sering dilakukan karyawan, diantaranya sakit, izin untuk berbagai urusan pribadi bahkan ada karyawan yang tidak memberikan keterangan sama sekali. Berikut adalah jumlah absensi karyawan Hotel Alam Sutra Palembang Tahun 2013-2014.

Tabel 1.4

Data Absensi Karyawan Hotel Alam Sutra Palembang

Tahun 2013-2014

Tahun	Jumlah karyawan	Keterangan			Total hari kerja yang hilang	Total hari kerja	Persentase
		S	I	A			
2013	129	49	54	45	148	291	0,39%
2014	130	51	58	60	169	293	0,51%

Sumber: Hotel Alam Sutra Palembang

Rumus untuk mengetahui tingkat absensi karyawan adalah (Hasibuan 2006:53

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah hari kerja yang hilang karena ketidakhadiran kerja selama periode}}{(\text{Rata-rata jumlah karyawan}) \times \text{Jumlah hari kerja}} \times 100\%$$

Pada tabel 1.4 menunjukkan jumlah absensi karyawan pada Hotel Alam Sutra dari tahun 2013-2013 mengalami kenaikan signifikan. Dapat dilihat pada tahun 2013 jumlah absensi yang dilakukan karyawan adalah sebanyak 148 kali sedangkan pada tahun 2014 jumlah absensi yang dilakukan karyawan adalah sebanyak 169 kali. Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya absensi khususnya tingkat absensi tanpa keterangan ditahun 2014 yang mengalami kenaikan sampai 0,51% hal ini merupakan salah satu indikator turunnya semangat kerja dan kedisiplinan

karyawan pada Hotel Alam Sutra. Meskipun pihak manajemen Hotel Alam Sutra sudah mengingatkan dan memberikan arahan kepada karyawannya untuk mentaati aturan yang berlaku tetapi tetap saja masih banyak karyawan yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Sikap dan perilaku karyawan seperti inilah yang dinamakan ketidakdisiplinan.

Berikut adalah pelanggaran yang dilakukan karyawan Hotel Alam Sutra Palembang Tahun 2013-2014.

Tabel 1.5

**Jumlah Frekuensi Pelanggaran Yang Dilakukan Karyawan
Hotel Alam Sutra Palembang Tahun 2013-2014**

No	Jenis Pelanggaran	Tahun		Persentase (%)
		2013	2014	
1	Meninggalkan tempat kerja pada waktu jam kerja	9	13	22%
2	Tidak memenuhi intruksi dari pimpinan	10	12	22%
3	Memakai fasilitas kantor untuk keperluan pribadi	15	18	33%
4	Merusak fasilitas kantor	20	22	42%
5	Sering terlambat dalam menjemput tamu yang datang dari luar kota	5	6	11%
Jumlah		59	71	125%

Sumber: Hotel Alam Sutra Palembang

Dari tabel 1.5 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran dari tahun 2013 ke tahun 2014 semakin lama semakin meningkat. Salah satu contohnya adalah meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja berlangsung untuk keperluan pribadi. Hal ini tentu sangat merugikan perusahaan karena jam kerja yang seharusnya digunakan untuk bekerja justru digunakan untuk keperluan pribadi.

Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan Hotel Alam Sutra diantaranya tidak memenuhi intruksi dari pimpinan, menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, merusak fasilitas yang ada dikantor, dan sering terlambat dalam menjemput tamu yang datang dari luar kota.

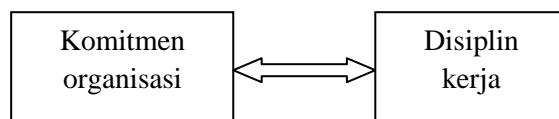
Sikap dari ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja pada dasarnya sangat dipengaruhi dari dalam diri sendiri terutama komitmen kita dalam bekerja. Ketika seseorang mempunyai komitmen yang kuat untuk melakukan suatu pekerjaannya dalam mencapai tujuan yang maksimal pada suatu organisasi maka ia akan selalu melakukannya dengan baik dan tentunya selalu mentaati peraturan yang ada dan tidak melanggarnya.

Berdasarkan dari pembahasan ini, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Alam Sutra Palembang”**.

Kerangka Pikir

Disiplin kerja merupakan satu dari berbagai hal yang penting dalam suatu organisasi. Dalam pencapaian tujuan suatu instansi tentunya dibutuhkan rasa kepedulian yang tinggi dari setiap pegawai yang bekerja terhadap pencapaian tujuan instansi. Untuk mencapai tujuan tersebut tidaklah mudah melainkan dibutuhkan inisiatif dan semangat kerja para pegawainya, juga rasa tanggung jawab untuk melaksanakan segala kewajiban yang diemban oleh setiap pegawai sangat dibutuhkan. Tentunya kerja sama yang baik diantara pegawai turut mendukung terlaksananya program-program yang telah disepakati sebagai tujuan instansi. Begitu pula dengan komitmen organisasi, selain disiplin kerja diatas komitmen terhadap organisasi juga sangat perlu untuk ditanamkan kepada setiap pegawai agar pegawai dapat melaksanakan tanggung jawab kepada instansi tempat mereka bekerja.

Hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja dapat digambarkan dengan skema sebagai berikut:



B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Alam Sutra Palembang?”.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Alam Sutra Palembang.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : “Tidak ada pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Alam Sutra Palembang”.

H_1 : “Ada pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Alam Sutra Palembang”.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang komitmen dan disiplin kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan, informasi dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menghadapi masalah yang berhubungan dengan komitmen dan disiplin kerja karyawan.

3. Bagi Mahasiswa

Memberikan informasi dalam pengetahuan kepada mahasiswa terutama dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai komitmen dan disiplin kerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian dengan topik yang sama, sehingga dapat memperdalam proses analisis terhadap masalah yang ada.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus, studi kasus merupakan penelitian yang terperinci terhadap objek tertentu sehingga diperoleh gambaran yang jelas dan lengkap dari obyek yang diteliti.

2. Subyek dan Obyek Penelitian

a. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian adalah seluruh karyawan Hotel Alam Sutra Palembang.

b. Obyek penelitian

Obyek penelitian ini adalah komitmen terhadap disiplin kerja karyawan.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Hotel Alam Sutra Palembang yang berlokasi di JL. Burlian Gg Tambun 182 RT 020/0630151, Km 7 Palembang.

4. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer diperoleh dari jawaban responden yang disebarkan melalui kuesioner dan wawancara.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data sangat ditentukan oleh metodologi penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2007:100). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara.

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab menurut Sugiyono (2012:66). Kuesioner ditujukan untuk seluruh karyawan Hotel Alam Sutra Palembang.

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan

jumlah respondennya. Wawancara dilakukan langsung dengan Manajer, bagian HRD dan karyawan Hotel Alam Sutra.

6. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang memberi penjelasan atas suatu variabel dalam bentuk yang dapat diukur (Kountur,2005).

Berikut penjelasan variabel penelitian dalam definisi operasional.

a. Komitmen (X)

Menurut Sri Kuntjoro, komitmen adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seseorang terhadap organisasinya.

b. Disiplin (Y)

Menurut John, disiplin adalah suatu kemauan dan perbuatan seseorang dalam mematuhi seluruh peraturan yang telah terangkai dengan tujuan tertentu.

Dibawah ini tersaji tabel 1.6 yang berisikan tentang instrumen penelitian.

Tabel 1.6
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Skala
Komitmen (X)	a. Komitmen afektif b. Komitmen normatif c. Komitmen berkelanjutan	1. Saya memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan. 2. Saya merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. 3. Sangat kecil kemungkinan saya meninggalkan perusahaan. 4. Saya bekerja giat karena adanya penghargaan yang pantas yang diberikan perusahaan. 5. Saya mengerahkan seluruh seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan pekerjaan. 6. Saya melakukan yang terbaik karena merasa kebahagiaan hidup saya berada pada perusahaan ini.	Pernyataan 1,2,3,4,5,6 (Skala Likert)
Disiplin Kerja (Y)	a. Kehadiran b. Ketepatan jam kerja c. Menggunakan seragam dan tanda pengenal	1. Saya selalu mengisi absen terlebih dahulu sebelum mulai bekerja. 2. Saya selalu hadir tepat waktu.sebelum jam kerja dimulai.	Pernyataan 1,2,3,4,5,6,7,8 (Skala Likert)

	d. Ketaatan	<ol style="list-style-type: none"> 3. Saya selalu mengikuti aturan jam kerja yang dibuat perusahaan. 4. Bagi karyawan yang terlambat hadir akan dikenakan hukuman. 5. Selama bekerja, saya selalu menggunakan tanda pengenal. 6. Bagi yang tidak memakai seragam saat jam kerja akan mendapat teguran dari atasan. 7. Saya harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. 8. Karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi. 	
--	-------------	---	--

7. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1. Uji Validitas Data

Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item pada kuesioner sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Valid tidaknya suatu item instrumen pada penelitian dilihat dari r hitung $>$ r tabel maka

pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dinyatakan tidak valid (Priyanto 2010:90).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Suatu alat ukur dikatakan reliabel bila alat tersebut dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlebihan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Instrumen dapat dikatakan andal apabila keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih (Priyanto 2010:97).

3. Analisis Regresi Sederhana

Perlu dilakukan analisis linier sederhana, yang bertujuan melihat sejauh mana pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dalam penelitian ini, model regresi linier sederhana yang analisisnya adalah dalam bentuk sebagai berikut (Sugiyono 2012:120) $Y=a+bx$

Dimana :

Y =Disiplin

a =Konstanta

b =Koefisien

X =Komitmen

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tes *Kolmogorov Smirnov Z* dan dikatakan berdistribusi secara normal jika tingkat signifikan $>0,05$ (Ghozali 2013:160).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan *uji glejser*. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikan $> 0,05$ (Ghozali 2013:169).

c. Uji Regresi

Selanjutnya perlu dilakukan analisis sederhana yang digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Untuk menyelesaikan penelitian ini, pengujian dilakukan dengan bantuan *software SPSS 17:00*.

1. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui persentase pengaruh dari variabel bebas dan variabel terikat. Koefisien digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh persentase dari kedua variabel tersebut (Ghozali 2013:171).

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan kriteria yaitu jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali 2013:173).

G. Sistematika Penulisan

Dalam memberikan gambaran secara singkat mengenai isi dari penelitian ini, maka penulisan ini disusun secara sistematis dengan pembagian sebagai berikut:

Bab 1: Pendahuluan

Pada bab satu ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II: Landasan Teori

Pada bab kedua ini berisi tentang penjelasan mengenai teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang dihadapi. Teori-teori

tersebut meliputi: pengertian komitmen kerja, faktor-faktor komitmen kerja, jenis-jenis komitmen kerja, dampak-dampak komitmen kerja, pengertian disiplin kerja, faktor-faktor disiplin kerja, macam-macam disiplin kerja dan perilaku tidak disiplin.

Bab III: Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ketiga ini berisi tentang sejarah singkat perusahaan, visi, misi, struktur organisasi, pembagian tugas dan tanggung jawab. Dan gambaran mengenai komitmen kerja dan disiplin kerja karyawan pada Hotel Alam Sutra Palembang.

Bab IV: Pembahasan

Pada bab ini membahas secara menyeluruh pokok permasalahan sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan dalam analisis dan pembahasan ini tentunya melibatkan teori-teori yang menjadi landasan pikiran dan perbandingan dengan kondisi nyata diperusahaan tersebut.

Bab V: Kesimpulan dan Saran

Pada bab kelima ini akan disusun kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran yang dianggap perlu dan bermanfaat bagi peneliti

selanjutnya