

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan, baik itu milik pemerintah maupun swasta dalam menjalankan usahanya pasti memiliki tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan menjalankan aktivitas melalui pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan tertentu sesuai jenis usahanya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang paling berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yaitu sumber daya manusia.

Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif dari sumber daya manusia. Secanggih apapun alat, mesin, dan sebagainya yang tersedia, namun tanpa tersedianya sumber daya manusia yang handal, maka keberadaan alat, mesin dan sebagainya tidak dapat berfungsi secara maksimal. Demi mencapai tujuan organisasi tersebut, perusahaan selalu mengharapkan agar karyawannya mempunyai kinerja yang baik. Oleh karena itu, sudah seharusnya perhatian lebih diarahkan terhadap penggunaan sumber daya manusia terutama dalam hal disiplin kerja.

disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran karyawannya dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kurangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kinerja dalam perusahaan akan terganggu sehingga tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai.

Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak. Sikap mencakup identifikasi dengan disiplin yaitu penerimaan tujuan. Disiplin, di mana penerimaan ini merupakan dasar komitmen karyawan. Ada 3 (tiga) cara mengukur komitmen kerja seorang karyawan dalam suatu kinerja, yaitu: keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota karyawan, dan penyatuan tujuan dan nilai-nilai perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya dan merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap kinerja. Karyawan dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib karyawan yang akhirnya menimbulkan suatu kinerja karyawan yang tinggi. Mereka memiliki kehendak untuk bertindak yaitu kesediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar karyawan dapat maju. Keinginan juga termasuk kehendak untuk tetap berada dalam disiplin.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan.

PT.Coca Cola Bottling Indonesia Cabang Medan Belawan merupakan wujud peran serta masyarakat dibidang tugas dan fungsinya menjamin masyarakat untuk memperoleh informasi yang layak serta menampung, meneliti, dan menindaklanjuti aduan, sanggahan, kritik, apresiasi

masyarakat terhadap penyelenggaraan. Dalam mewujudkan visi dan misinya dibutuhkan kinerja yang baik dari karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu pada PT.Coca Cola Bottling Indonesia Cabang Medan Belawan mengenai kinerja Karyawan, bahwa kinerja Karyawan sangat buruk dan tidak mencerminkan kedisiplinan yang tinggi. Hal ini dapat dilihat, seringnya karyawan yang datang terlambat masuk kerja, karyawan pulang lebih awal dari jam kerja yang ditetapkan dan karyawan sering tidak hadir bekerja tanpa keterangan, menggunakan fasilitas kantor tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Jika karyawan sering tidak hadir atau terlambat masuk kerja, dapat dipastikan proses pelaksanaan pekerjaan akan terganggu dan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

Dalam hal ini, PT.Coca Cola Bottling Indonesia Cabang Medan Belawan telah mengantisipasi kinerja karyawan yang semakin hari semakin menurun yaitu dengan melakukan pengawasan kerja oleh pimpinan pada setiap bulannya dan menetapkan sanksi yang lebih berat pada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Namun, karyawan Coca Cola menganggap bahwa pengawasan kerja beserta sanksi yang diberikan hanya bersifat sementara, dan karyawan Coca Cola kembali melakukan perbuatan tidak disiplin, yang mana dalam hal kinerja yang dilakukan karyawan selama bekerja, hasilnya baik maupun buruk tidak akan mempengaruhi.

Kompensasi yang diperoleh menurut golongannya, sehingga karyawan Coca Cola melakukan hal-hal yang menggambarkan ketidakdisiplinan dalam bekerja.

Dapat dilihat pada tabel 1.1 yaitu data mengenai absensi karyawan pada PT.Coca-Cola Bottling Indonesia Cabang Medan Belawan tahun 2015.

Tabel 1.1
Absensi karyawan
PT.Coca-Cola Bottling Indonesia Cabang Medan Belawan
Bulan Januari - Desember 2015

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah (Orang)				
			Hadir	Absen	Sakit	Ijin	Tanpa keterangan
1.	Januari	46	39	-	4	3	-
2.	Februari	46	40	2	-	3	1
3.	Maret	46	37	3	4	2	-
4.	April	46	42	-	2	2	-

5.	Mei	46	40	-	3	2	1
6.	Juni	46	39	3	2	2	-
7.	Juli	46	39	2	1	4	-
8.	Agustus	46	36	1	5	4	2
9.	September	46	36	2	3	5	-
10.	Oktober	46	34	2	5	5	-
11.	November	46	36	1	3	4	2
12.	Desember	46	35	3	1	3	4
	Rata-rata	46	9,84	0,41	0,71	0,84	0,22

Sumber : PT.Coca-Cola Bottling Indonesia Cabang Medan Belawan tahun 2015.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan ketidakhadiran berfluktuasi selama bulan Januari – Desember 2015, tingkat kehadiran yang terendah adalah bulan Oktober, sementara tingkat kehadiran yang tertinggi adalah bulan April. Tingkat kehadiran yang rendah diakibatkan oleh tingginya karyawan yang tidak hadir bekerja dengan berbagai alasan seperti sakit, cuti pasca melahirkan, serta alasan yang menyangkut keluarga.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Coca Cola Bottling Indonesia Cabang Medan Belawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Pada umumnya perusahaan pasti memiliki masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu terlebih dahulu dilakukan kajian dan identifikasi terhadap

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut menurut peneliti-peneliti terdahulu ada 11 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari suatu organisasi yaitu :

1. Motivasi
2. Budaya Organisasi
3. Komunikasi
4. Kondisi Kerja
5. Komitmen Organisasi
6. Sumber Daya Manusia
7. Pembinaan
8. Disiplin Kerja
9. Lingkungan Kerja
10. Pelatihan dan Pengembangan
11. Penempatan Pegawai.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Coca Cola Bottling Indonesia Cabang Medan Belawan adalah Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional yang dapat diartikan sebagai faktor yang dapat memberikan dampak positif atau negatif terhadap kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Sesuai dengan masalah yang dipaparkan pada identifikasi masalah, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT.Coca Cola Bottling Indonesia Cabang Medan Belawan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka penulis merumuskan permasalahan yang dihadapi adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Bottling Indonesia Cabang Medan Belawan.
2. Bagaimana pengaruh komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Bottling Indonesia Cabang Medan Belawan.
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Bottling Indonesia Cabang Medan Belawan.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT.Coca Cola Bottling Indonesia cabang Medan Belawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi penulis, membantu proses pembelajaran guna untuk mencapai gelar sarjana S1 serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber manusia.
- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi peningkatan disiplin kerja dan komitmen dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan atau untuk penelitian selanjutnya.
- d. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Sebagai tambahan referensi bagi pembaca dan acuan perbandingan dalam penelitian yang sama di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR, DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Teoritis

Sebelum melakukan penelitian yang lebih lanjut, seorang peneliti perlu menyusun tinjauan teoritis sebagai landasan berfikir untuk menggambarkan dari sudut mana peneliti menyoroti masalah yang dipilih. Oleh sebab itu, untuk memudahkan penelitian diperlukan pedoman berfikir yaitu kerangka teori. Dalam penelitian ini, yang menjadi kerangka teorinya adalah:

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin

Disiplin kerja merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat

kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karena itu setiap manajer juga dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya sudah melakukan disiplin kerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan kerja yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Berikut pengertian disiplin yang dikemukakan oleh beberapa ahli yang pada hakekatnya, pengertiannya tidak jauh berbeda antara pendapat satu ahli dengan ahli yang lain.

Menurut Hasibuan: **“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”**¹.

Menurut Handoko, **“Pengembangan karyawan adalah penting bagi individu maupun organisasi, misal karena kesempatan lingkungan, orang-orang didalamnya juga harus dikembangkan dan ditingkatkan”**².

Dari pendapat di atas menunjukkan beragamnya para ahli dalam memandang disiplin karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada dasarnya adalah sikap dan perilaku ketaatan atau kepatuhan karyawan pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Menurut Daft bahwa, **“perspektif sumber daya manusia(hukuman resource perspective) tetap berfokus kepada partisipasi pekerja dan kepemimpinan yang bijaksana, namun penekanannya bergeser sehingga mencakup tugas pekerja”**³.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

¹Malayu S.P Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, hal. 193.

²T.Hani Handoko, **Manajemen**, Edisi kedua, Cetakan Kedelapan, BPFE, Yogyakarta, 2003, hal. 243.

³Richard L. Daft, **Era Baru Manajemen**, Edisi Sembilan, Cetakan Pertama, Salemba Empat, Jakarta, 2012, hal.56.

Menurut Siagian ada 2 bentuk disiplin kerja dalam organisasi, yaitu :

1. “Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya dikenakan sanksi disipliner”⁴.

2.1.1.3 Pendekatan – Pendekatan Dalam Disiplin

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan yang berlaku, maka setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya agar penegakan disiplin dapat dijalankan. Tenaga kerja tersebut perlu memperoleh pembinaan disiplin kerja melalui pendekatan-pendekatan disiplin.

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan/kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

1. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
2. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
3. Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.

⁴Sondang. P.Siagian, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelimabelas, Edisi Pertama, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hal.305.

4. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus didiplin.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

1. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
2. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
3. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya.
4. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
5. Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

1. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan.
2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
3. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
4. Disiplin karyawan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, “Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan”⁵.

Berdasarkan kutipan di atas, indikator yang mempengaruhi disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

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

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

⁵Malayu S.P Hasibuan, **Op. Cit**, hal. 195.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan indisipliner karyawan akan semakin berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan.

2.1.1.5 Tujuan Pendisiplinan

Berikut inilah adalah tujuan pendisiplinan, yaitu:

- a. Memotivasi karyawan untuk mematuhi standar kinerja perusahaan
- b. Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan terhadap atasannya atau sebaliknya.
- c. Meningkatkan kinerja karyawan
- d. Meningkatkan moral, semangat kerja, etos kerja, serta efektivitas dan efisiensi kerja
- e. Meningkatkan kedamaian industrial, dan kewargaan organisasi.

2.1.1.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan para karyawan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seseorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.2 Komitmen Organisasional

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi mengandung unsur identifikasi yaitu mengenai bagaimana karyawan memikirkan hubungannya dengan organisasi dan menentukan sikapnya terhadap organisasi, karyawan yang berkomitmen akan mengembangkan pola pikir yang lebih positif terhadap organisasi. Ada beberapa definisi Komitmen Organisasional menurut para ahli.

Menurut Sutrisno **“Komitmen dapat diidentifikasi sebagai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi”**.⁶

Dengan demikian, penulis dapat memperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan dimana individu percaya terhadap organisasi tersebut, dan dimana individu merasa dirinya merupakan bagian dari organisasi ditempat dia berada dan berkomitmen akan memberikan kinerja yang tinggi dan memiliki tujuan untuk memajukan organisasi tersebut.

⁶ Edy Sutrisno, **Budaya Organisasi**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta:Kencana,2010,hal.295.

Menurut Silalahi bahwa “Organisasi merupakan sarana bagi kerjasama yang efektif dan efisien. Orang yang bekerja dalam organisasi dapat menjadi lebih produktif dan efisien dari pada orang bekerja sendirian”.⁷

2.1.2.2 Tipe Komitmen Organisasional

Ada 3 tipe komitmen yaitu “*affective commitment, continuance commitment, normative commitment*”. Adapun pengertiannya yaitu sebagai berikut:

1. *Affective Commitment*

Mencerminkan keterkaitan emosional pekerja pada, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Pekerja dengan *affective commitment* kuat melanjutkan bekerja dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.

2. *Continuance commitment*

Mencerminkan kepada kepedulian terhadap biaya berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi. Pekerja yang terutama terkait pada organisasi didasarkan pada *continuance commitment* tetap berada dalam organisasi karena mereka perlu melakukannya.

3. *Normative commitment*

Mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Pekerja dengan *normative commitment* tingkat tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

⁷ Ulber Silalahi, **Asas-asas Manajemen**, aditama, Bandung 2011, hal.404.

2.1.2.3. Bentuk Komitmen Karyawan

Bentuk komitmen karyawan bisa diwujudkan antara lain dalam beberapa hal sebagai berikut:

- a. Komitmen dalam mencapai visi, misi, dan tujuan.
- b. Komitmen dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja.
- c. Komitmen dalam mengembangkan mutu sumber daya manusia bersangkutan dan mutu produk.
- d. Komitmen dalam mengembangkan kebersamaan tim kerja secara efektif dan efisien.
- e. Komitmen untuk berdedikasi pada karyawan secara kritis dan rasional.

$\text{Komitmen} = \text{Confidence} + \text{Motivation}$

Confidence berarti ukuran keyakinan diri seseorang atau rasa mampu melakukan sesuatu tugas dengan baik tanpa banyak diawasi. *Motivation* berarti minat dan antusias seseorang untuk melakukan sesuatu tugas dengan baik.

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat karyawannya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya.

Disisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Suatu ketika komitmen diwujudkan dalam bentuk kesetiaan pengabdian pada perusahaan. Namun dalam prakteknya tidak semua karyawan melaksanakan komitmen seutuhnya.

Ada komitmen yang sangat tinggi dan ada yang sangat rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi derajat komitmen adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan bersangkutan. Faktor-faktor intrinsik karyawan dapat meliputi aspek-aspek kondisi sosial ekonomi keluarga karyawan, usia, pendidikan, pengalaman kerja, kestabilan kepribadian, dan gender. Sementara faktor ekstrinsik yang dapat mendorong terjadinya derajat komitmen tertentu antara lain adalah keteladanan pihak manajemen khususnya manajemen puncak dalam berkomitmen di berbagai.

2.1.2.4. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu: Komitmen organisasional terdiri dari komponen *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Masing-masing komponen dipengaruhi oleh faktor yang berbeda. *Affective commitment* dipengaruhi berbagai karakteristik personal seperti kepribadian dan *locus of control*, pengalaman kerja sebelumnya dan kesesuaian nilai. Karena *continuance commitment* mencerminkan rasio antara biaya dan manfaat yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi, maka dipengaruhi oleh faktor yang memengaruhi biaya dan manfaat, seperti kurangnya alternative pekerjaan dan jumlah infestasi yang telah dilakukan orang dalam berorganisasi atau komunitas tertentu, *continuance commitment* akan tinggi apabila individu tidak mempunyai alternative pekerjaan. *Normative commitment* dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang dinamakan *psychological contract*, *personal contract*. *Personal contract* merupakan persepsi individu tentang persyaratan perjanjian dari pertukaran dengan pihak lain. *Psychological contract* mencerminkan keyakinan tentang apa yang seharusnya diterima sebagai imbalan atas apa yang mereka berikan pada organisasi.

Maka dengan berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, peneliti menggunakan faktor tersebut untuk menjadi indikator dalam komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

1. *Affective commitmen* yang memiliki faktor Kepribadian dan locus of control, pengalaman kerja dan kesesuaian nilai.
2. *Continuance commitment* yang memiliki faktor biaya dan manfaat.
3. *Normative commitment* yang memiliki faktor psychological contract dan personal contract.

3.1.2.5 Indikator Komitmen Organisasional

Adapun indikator yang peneliti terapkan dalam penelitian ini berdasarkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional menurut Wibowo yang terdiri dari 3 komponen *affective Commitmen, continuance, and normative commitment* masing-masing komponen dipengaruhi oleh faktor yang berbeda.

1. *Affective commitment* dipengaruhi oleh berbagai karakteristik personal seperti kepribadian dan *locus of control*, pengalaman kerja sebelumnya dan kesesuaian nilai.
2. *Continuance commitment* dipengaruhi biaya dan manfaat, seperti kurangnya *alternative* pekerjaan dan jumlah investigasi yang telah dilakukan orang dalam berorganisasi atau komunitas tertentu.
3. *Normative commitment* dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang dinamakan *psychology contract, personal contract* merupakan persepsi individu tentang persyaratan dan perjanjian dari pertukaran dengan pihak lain, *psychological contract* mencerminkan

keyakinan pekerja tentang apa yang seharusnya diterima sebagai imbalan atas apa yang mereka berikan pada organisasi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap organisasi baik jasa maupun barang, menginginkan agar organisasinya dapat terus bersaing dan *survive*. Hal ini tentu saja didorong oleh peningkatan kinerja seluruh karyawan. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan oleh organisasi.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Kinerja karyawan adalah prestasi diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan.

Menurut Sutrisno, **“Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kuantitas, kualitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”⁸**.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta terpenuhinya standart pelaksana. Kinerja yang dicapai seorang karyawan dalam sebuah organisasi harus benar-benar dan sungguh-sungguh dilakukan oleh seseorang karyawan sesuai dengan aturan yang

⁸Edy Sutrisno. **Op.Cit**, hal.172.

berlaku didalam humas agar hasil yang dicapai semaksimal mungkin baik dari segi moral dan etika yang baik dimata organisasi. Kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Menurut Sule dan Saefullah bahwa **“pada dasarnya penilaian kinerja adalah upaya untuk membandingkan kinerja yang dicapai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan semula”**⁹.

Selanjutnya Menurut Faud dkk bahwa **“Evaluasi pekerjaan adalah membandingkan suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain untuk menjamin bahwa pekerjaan tersebut dihargai secara adil ”**¹⁰.

2.1.3.2. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mendukung kinerja karyawan yang lebih efektif perlu adanya anjuran pandangan *prospektif* (harapan kedepan) daripada *retrospektif* (melihat kebelakang). Untuk mencapai hal itu, perlu diterapkan beberapa indikator kinerja untuk mengukur kinerja. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai dan melihat bahwa kinerja setiap hari didalam lingkungan perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Indikator Kinerja sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan

⁹Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, **pengantar manajemen**, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Jakarta:Kencana, 2006, hal.323.

¹⁰M. Faud, dkk, **pengantar Bisnis**, Cetakan Keempat, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005,hal.112.

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai suatu persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik kemampuan, pengetahuan, maupun keterampilan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak tepat waktu akan menghambat pekerjaan lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Karyawan

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Dimensi yang disebutkan oleh Bangun diatas akan digunakan oleh peneliti sebagai indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan pada PT.Coca Cola Medan Adapun alasan yang terkait dengan penggunaan dimensi tersebut sebagai indikator kinerja, karena dari setiap

dimensi tersebut terlihat ada syarat atau standart yang harus dicapai sehingga peneliti menganggap dimensi-dimensi tersebut dapat digunakan sebagai indikator kinerja.

2.1 Tinjauan Empiris

Penelitian yang dilakukan Rovinus Siburian dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kawasan Industri Medan (KIM)**”¹¹. Menunjukkan bahwa analisis data dengan metode analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variable disiplin dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Medan (KIM).Hal ini dapat dilihat dari metode analisis regresi linier berganda yaitu $Y=4,875+0,610 X_1+0,106 X_2$, dimana dengan cara uji signifikan (uji-t) bahwa disiplin dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $(7,958 > 1,679)$, kompetensi kerja dengan $t_{tabel} > t_{hitung}$ yaitu $(2,181 > 1,679)$, sedangkan dengan uji signifikan model (uji-F) diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(61,236 > 4,057)$. Hasil analisis menggunakan koefisien determinan (R^2) sebesar 0,731 atau 73,1% yang berarti variable terikat yaitu kinerja dapat dipengaruhi oleh variable bebas yaitu disiplin dan kompetensi kerja sisanya 27,9 dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan R.Sialoho dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Jakarana Tama Food Industri Tanjung Morawa**”¹². dengan variabel yang diteliti absensi pegawai, keterlambatan pegawai dan produktivitas tenaga kerja, menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel absensi pegawai adalah

¹¹Siburian, Rovinus. **Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kawasan Industri Medan (KIM)**. Skripsi. Universitas HKBP Nommensen Medan Fakultas Ekonomi Manajemen, 2013.

¹²R.Sialoho. **Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.Jakarana TamaFood Industri Tanjung Morawa**. Skripsi Universitas HKBP Nommensen Medan Fakultas Ekonomi Manajemen,2012.

sebesar 2,551, sedangkan nilai t-tabel 5% adalah 1,986. Ini berarti nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, secara parsial faktor absensi berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja pada tingkat kepercayaan 95%. Nilai t-hitung variabel keterlambatan pegawai adalah sebesar 3,978, sedangkan t-tabel 5% adalah 1,986. Ini berarti nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, sehingga H_0 diterima dan H_1 tolak. Artinya, secara parsial faktor keterlambatan pegawai berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja pada tingkat kepercayaan 95%. Nilai F-hitung adalah sebesar 30,555. Sedangkan nilai F-tabel 5% adalah sebesar 3,09. Ini berarti bahwa nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel, sehingga diputuskan untuk menolak H_0 , dan menerima H_1 . Artinya, secara serempak absensi dan keterlambatan pegawai berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja pada PT.Jakarana Tama Food Industri Tanjung Morawa pada tingkat kepercayaan 95,00%. Besarnya pengaruh serempak semua variabel bebas terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari koefisien determinasi. Koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,604. Artinya, sebesar 60,40% dari perubahan variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel absensi dan keterlambatan pegawai secara serempak. Sedangkan sisanya 39,60% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian.

A. KERANGKA BERFIKIR

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan tiga variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri (penelitian deskriptif), maka yang dilakukan peneliti adalah mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel. Dalam penelitian ini disiplin kerja(X_1) dan komitmen Organisasional(X_2) sebagai variabel bebas mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) sebagai variabel terikat.

Perusahaan membuat peraturan yang intinya untuk dipatuhi dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan dengan tujuan agar para karyawan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan keahliannya masing-masing.

1. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Pada sebuah perusahaan, karyawan merupakan komponen utama dalam menjalankan perusahaan tersebut. Maju tidaknya perusahaan tergantung bagaimana karyawan tersebut berusaha agar perusahaan tempat karyawan bekerja dapat mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang tinggi tercermin dalam disiplin kerja yang tinggi.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Faktor-faktor tersebut antara lain disiplin kerja. Kinerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan / ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran bukan karena adanya unsur paksaan. Disiplin kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil.

Menurut Sinungan **“disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja”**¹³. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan meningkatkan kualitas perusahaan misalnya adalah dengan peningkatan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang

¹³Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2008, Hal.89.

dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan.

2. Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan

Secara positif, perilaku seseorang akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Dengan adanya komitmen organisasional yang dimiliki para karyawan maka karyawan tersebut akan bertanggung jawab atas semua kewajibannya kepada organisasi/perusahaan. Adapun teori yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

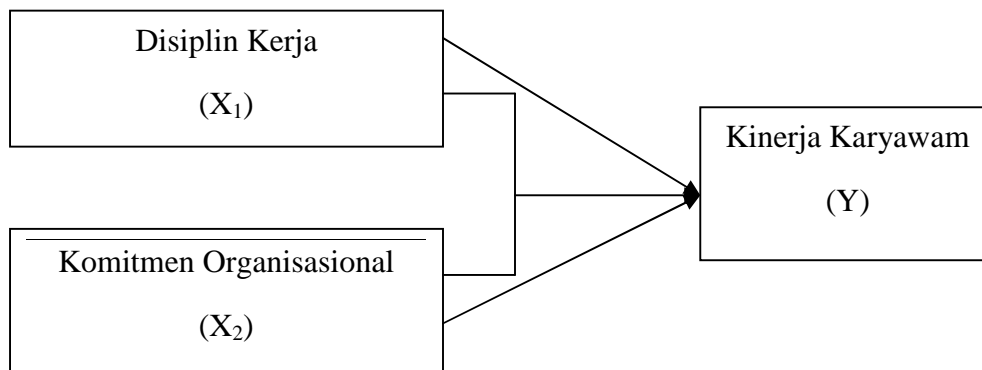
Beer (Dalam Wibowo) menyatakan, **“Organisasi yang mempunyai komitmen tinggi akan memberikan kinerja berkelanjutan dengan mengembangkan 3 pilar organisasi yaitu *performanace alignment, psychological alignment dan capacity for training and change*”¹⁴.**

Penyelarasan kinerja terjadi ketika sistem organisasi secara menyeluruh mencakup struktur, sistem, sumber daya manusia dan budaya, sesuai dengan tujuan dan strategi organisasi. Penyelarasan psikologis terjadi ketika terdapat ikatan emosional sumber daya manusia disemua tingkatan terutama pemimpin unit kerja utama, pada maksud, misi, dan cita-cita organisasi. Apabila organisasi melanjutkan baik keselarasan kinerja maupun psikologis maka akan mempunyai kapasitas untuk pembelajaran dan perubahan. Menempatkan ketiga pilar tersebut bersama dapat menciptakan ketahanan yang esensial bagi organisasi, apabila perubahan dalam dan lingkungan sosial tidak dapat dihindari ketika organisasi tumbuh. Kekuatan disemua bidang tersebut meningkatkan kesempatan bahwa organisasi dapat melanjutkan *high commitment* dan *high performance* dalam periode yang panjang, mencakup

¹⁴Ibid, Hal 436

lebih dari beberapa decade. Untuk mendapatkan *high commitment* dan *high performance* , organisasi harus dapat secara simultan mengatasi ketiga pilar tersebut.

Berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran variabel Disiplin Kerja(X_1), Komitmen Organisaonal (X_2) terhadap kinerja Karyawan(Y).



Gambar 2 .1
Kerangka Pemikiran Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Coca Cola Bottling Indonesia Cabang Medan Belawan .

B. RUMUSAN HIPOTESIS

Hipotesis membantu penulis dalam ruang lingkup penelitian yaitu pemilihan data yang relevan serta menghindarkan penelitian dari hal yang tidak ada hubungannya dengan masalah yang sudah dirumuskan.

Menurut Machfoedz, **“Hipotesis diartikan sebagai dugaan atau jawaban sementara yang mungkin benar juga salah”**¹⁵.

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka hipotesis yang di lampirkan penulis adalah sebagai berikut :

¹⁵Ircham Machfoedz, **Metode Penelitian** , Catakan Keenam, Yogyakarta, Fitramaya,2009, Hal.61.

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Coca Cola Bottling Indonesia Cabang Medan Belawan Secara Parsial
2. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Coca Cola Bottling Indonesia Cabang Medan Belawan Secara Parsial
3. Disiplin kerja dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Coca Cola Bottling Indonesia Cabang Medan Belawan Secara Simultan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memilih tempat penelitiannya pada PT.Coca Cola Bottling Indonesia Cabang Medan Belawan yang beralamat di Jl. Medan – Belawan Km 14 Simpang Martubung Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei. “Survei merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu”.

Pada umumnya survei menggunakan kuesioner sebagai alat pengambil data. Desain survei tergantung pada penggunaan jenis kuesioner. Survei memerlukan populasi yang besar jika peneliti menginginkan hasilnya mencerminkan kondisi nyata. Semakin sampelnya besar, survei semakin memberikan hasil yang akurat. Dengan survei seorang peneliti dapat mengungkap masalah yang banyak, meski hanya sebatas dipermukaan. Sekalipun demikian, survei bermanfaat jika peneliti menginginkan informasi yang banyak dan beraneka ragam. Metode survei sangat populer karena banyak digunakan dalam penelitian bisnis. Keunggulan survei yang lain ialah mudah melaksanakan dan dapat dilakukan secara cepat.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi penelitian adalah keseluruhan subyek yang menjadi unit penelitian, yang dapat terdiri dari manusia, benda, tumbuhan, hewan, peristiwa, gejala dan lain-lain yang memiliki karakteristik tertentu. Berdasarkan pendapat di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Coca Cola Bottling Indonesia Cabang Medan Belawan yang berjumlah 46 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari anggota populasi yang menjadi sumber data dan diambil dengan menggunakan teknik-teknik tersebut. Pada penelitian ini peneliti mengambil seluruh populasi sebagai sampel, karena jumlahnya yang kecil. Maka jumlah sampel yang diambil sebanyak 46 orang.

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengambilan sampel “Sampling Jenuh”. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu jumlah karyawan sebanyak 46 orang yang bekerja pada PT.Coca Cola Bottling Indonesia Cabang Medan Belawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, maka penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

a. Wawancara

Wawancara yaitu mengadakan komunikasi langsung dengan pimpinan perusahaan, manajer, serta bagian umum yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memperoleh masukan yang berhubungan dengan bidang yang diteliti sebagai bahan penulisan skripsi ini.

b. Kuesioner

Angket merupakan salah satu alat pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

c. Observasi

Observasi yaitu dengan cara meninjau langsung ke perusahaan untuk memperoleh data yang sebenarnya.

3.5 Skala Pengukuran

Pengukuran yang digunakan oleh penulis untuk mengetahui masing-masing variable yaitu variabel X_1 (Disiplin Kerja), variabel X_2 (komitmen Organisasional) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah Skala Likert. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji. Setiap jawaban responden akan diukur dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

NO	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, dengan menggunakan alat ukur yang baik. Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data berupa angket yang berisi daftar pertanyaan yang telah disusun untuk memenuhi pengukuran variabel, yang diukur dengan skala likert.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, terdiri dari:

1. Variabel Bebas (X_1)

Variabel Bebas adalah variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel bebasnya adalah disiplin kerja. Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Variabel Bebas (X_2)

Variabel Bebas adalah variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel bebas adalah komitmen. Komitmen Organisasional adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3. Variabel Terikat (Y)

Variabel Terikat adalah variabel yang nilainya tergantung atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dalam hal ini, yang menjadi instrumen penelitian dapat kita lihat dalam tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2

Tabel Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X ₁)	Menurut Siagian, Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.	<ol style="list-style-type: none">1. Tujuan dan kemampuan2. Teladan pemimpin3. Balas jasa4. Keadilan5. Waskat6. Sanksi Hukuman7. Ketegasan.	Skala Likert

Komitmen Organisasional (X ₂)	Menurut Wibowo, Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.	1.Affective Commitment a. Kepribadian b. locus of control c. pengalaman kerja d. kesesuaian nilai 2.Continuance Commitment a. biaya b. manfaat 3.Normative Commitment a.psychological contract b. personal contract	Skala Likert
Kinerja karyawan (Y)	Menurut Mangkunegara, Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan karyawan	Skala Likert

Sumber : Data diolah, 2016

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1.1 Uji Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak.

a. Uji Validitas Data

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti. Untuk menghitung validitas kuesioner menurut Sugiyono digunakan Rumus Korelasi Produk Moment.

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} : Koefisien Korelasi

x : Variabel Bebas

y : Variabel Terikat

n : Jumlah sampel/responden

Perhitungan ini menggunakan bantuan komputer program statistik (SPSS). Bila nilai r hitung validitas instrumen lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan 95% dan alfa 5% maka hasilnya valid. Tetapi apabila r hitung validitas instrumen lebih kecil dari r tabel maka hasilnya tidak valid.

Kriteria pengujian:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) atau jika nilai sig.(two-tailed) $\leq 0,05$, maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi secara signifikan terhadap skor total (instrumen dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) atau nilai sig.(two-tailed) $> 0,05$, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini digunakan adalah dengan menggunakan SPSS, yakni dengan uji

statistik *Cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach > 0,6.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni:

a). Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara:

Kriteria Uji Normalitas :

- a. Apabila $p\text{-value} (pv) < (0,05)$ artinya data tidak berfungsi normal.
- b. Apabila $p\text{-value} (pv) < (0,05)$ artinya data berdistribusi normal.

b). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik, yaitu melihat grafik *scartter plot* antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya, dimana sumbu y adalah y yang telah diprediksi, dan sumbu x adalah residualnya ($y \text{ prediksi} - y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-standartzed.

Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c). Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 1 atau nilai VIF < 5, maka tidak terjadi multikolinearitas.

d). Analisis Regresi Linier Berganda

Metode Statistik yang digunakan peneliti untuk menganalisis adalah dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 19.0 for Windows*. Adapun model persamaan yang digunakan adalah:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi X1

X1 = Disiplin Kerja

b2 = Koefisien Regresi X2

X2 = Komitmen Karyawan

e = *Standart Error*.

3.9 Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho: $b_1, b_2 = 0$, artinya variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan komitmen (X_2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Ha: $b_1, b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan komitmen (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Kriteria Kinerja Karyawan:

Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

b) Uji Simultan (Uji F)

Yaitu untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan secara serentak. Dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

Ho: $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan komitmen (X_2) secara serentak tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Ha: $b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan komitmen (X_2) secara serentak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Kriteria Kinerja Karyawan:

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

c). Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 $\{0 < R^2 < 1\}$. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memberikan variasi pada variabel tidak bebas.