

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting yang dimiliki setiap lembaga. Setiap kegiatan lembaga melibatkan SDM yang merupakan penentu berkembangnya sebuah lembaga. Artinya, sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan aktivitas yang dilakukan oleh suatu lembaga (Wibowo, 2022). Usaha dalam peningkatan kualitas lembaga memerlukan pegawai yang berkualitas dan mampu diwujudkan dengan profesionalitasnya dalam bekerja. Faktor pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Adam et al., 2021).

Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja didalam sebuah organisasi .Menurut Sukiasih (2020:5),manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi. Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan didalam bekerja, untuk mencapai suatu keberhasilan tersebut membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas.Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas dan terampil dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang pimpinan maupun dari pegawai itu sendiri.

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan bagian yang sangat penting dan harus menjadi pokok perhatian, karena berfungsi sebagai perencana, pemikir, pengatur serta penggerak artinya berhasil atau tidak

berhasilnya organisasi sangat dipengaruhi SDM yang ada dan melakukan aktivitasnya pada organisasi. Oleh sebab itu setiap organisasi haruslah memiliki SDM yang kompeten agar lebih mudah mencapai tujuan yang direncanakan secara optimal dan terarah, Riskan et, al (2023).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur utama yang harus diatur secara baik oleh suatu organisasi agar bisa memberikan hasil yang bermanfaat untuk mencapai sasaran organisasi. Tenaga kerja yang bekerja secara optimal akan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuan, visi, dan misinya. Aspek tenaga kerja ini merupakan unsur yang sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi karena tenaga kerja yang kinerjanya tinggi sangat penting dalam mendukung terlaksananya kegiatan organisasi dengan benar. Jika tidak ada sumber daya manusia yang efektif, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai sasarannya (savira el al, 2023). Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting bagi perusahaan, arti penting dari sumber daya manusia sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan, sekaligus untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia (Sholahuddin Febrianto & Amalina Rizqi, 2023).

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, pegawai dan masyarakat untuk menjadi yang lebih baik untuk kedepannya. Berdasarkan definisi diatas, sangatlah jelas bahwa Manajemen

Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap suatu pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai (Sari, 2021). Kinerja pegawai memiliki faktor yang memiliki pengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi. Dalam pencapaian tujuan instansi, maka harus memperhatikan kinerja karyawan (Agustin & Wijayanti, 2023). Adapun menurut Menurut Sulistyowati & Auliya, (2022) Kinerja pegawai adalah Pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya untuk mencapai setiap tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu aspek yang sering digunakan sebuah organisasi atau perusahaan untuk menilai hasil kerja dari organisasi atau perusahaan tersebut baik secara individu maupun kelompok. Dalam perusahaan terdapat beberapa aspek yang bisa mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut. Adapun aspek tersebut yang pertama kita lihat dari kedisiplinan di mana kedisiplinan para pegawai bisa mempengaruhi kinerja perusahaan baik atau tidak baik dalam menjalankannya. Kinerja merupakan output yang didapat oleh

suatu instansi, baik yang sifatnya mencari keuntungan maupun tidak, yang mereka hasilkan selama satu periode waktu (FoEhdkk., 2021)

Perusahaan yang dijadikan obyek dalam penelitian ini adalah PT. BPR Bank Daerah Bangli (PERSERODA). Bank Perkreditan Rakyat Daerah Bangli (PERSERODA) merupakan perusahaan milik pemerintah Kabupaten Bangli yang didirikan sejak Tanggal 21 Pebruari 1968 pada mulanya bernama Perusahaan Daerah Bank Pasar Kabupaten Daerah Tingkat II Bangli didirikan dengan Peraturan Daerah Nomor II/PD/DPRD.GR/1967. PT. BPR Bank Daerah Bangli (Perseroda) mulai beroperasi pada tanggal 21 Pebruari 1968 dengan nama PD Bank Pasar Kabupaten Daerah Tingkat II Bangli .

Tahun 1973 Peraturan Daerah Nomor II/PD/DPRD.GR/1967 diadakan perubahan pertama dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bangli Nomor 2/DPRD/1973, tanggal 30 Juni 1973. Selama lebih dari 2 dasa warsa berdiri, Perusahaan ini mengalami beberapa kali pergantian nama sejalan dengan perubahan Peraturan Daerah . Pada Tahun 1994, seiring dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Bangli Nomor 7 Tahun 1994, PD Bank Pasar Kabupaten Daerah Tingkat II Bangli diubah namanya menjadi PD BPR “ Bank Pasar “ Kabupaten Daerah Tingkat II Bangli dan Perubahan terakhir pada Tanggal 5 Desember 2006 dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bangli Nomor 5 Tahun 2006 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Bangli Nomor 7 Tahun 1994 tentang Perusahaan.

Daerah Bank Perkreditan Rakyat “ Bank Pasar “ Kabupaten Daerah Tingkat II Bangli maka namanya menjadi Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat “ Bank Pasar “ Kabupaten Bangli hingga pada tahun 2021 berdasarkan amanat Peraturan Menteri Dalam Negeri dilaksanakan perubahan nama dan bentuk badan hukum menjadi PT. BPR Bank Daerah Kabupaten Bangli (Perseroda). PT. BPR Bank Daerah Bangli (Perseroda) adalah sebuah Lembaga Keuangan yang bergerak dalam Bidang Perbankan dengan Kegiatan Penggalangan dan Penyaluran Dana, dari dan untuk Masyarakat, dengan Status Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Bangli berdasarkan Surat Keputusan dan Ijin Menteri Keuangan Republik Indonesia No. S – KET – 265/DJM/III.3/6/1974 tanggal 5 Juni 1974. Pada awal berdirinya hanya menempati sebuah ruangan kecil diluar area pasar Bangli dan hanya memfokuskan melayani pedagang tradisional semata. Tapi kini sejalan dengan kemajuan usahanya, Kantor PT. BPR Bank Daerah Bangli (Perseroda) telah menempati gedung di Jalan Merdeka No. 27 Bangli dan dengan cakupan pelayanan wilayah Kabupaten Bangli dengan adanya Kantor Kas yang berjumlah 4 (empat) Kantor Kas.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Menjaga komunikasi antar karyawan maupun pimpinan cukup penting. Jika terjadi miskomunikasi maka akan menghambat kinerja karyawan, sebaliknya jika komunikasi terjaga maka kinerja karyawan berjalan dengan baik. Satu diantara indikator komunikasi organisasi adanya kesenangan, artinya kesuksesan organisasi dilandasi oleh suasana hati yang menyenangkan diantara perilaku interaksi (Islami et al., 2021).

Menurut pendapat Wiryanto, (2016), komunikasi adalah suatu proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan maupun informasi dari seseorang ke orang lain. Sementara menurut Effendy (2016:5), komunikasi pada dasarnya dapat dipandang dari berbagai dimensi. Jika dipandang sebagai proses, komunikasi merupakan kegiatan pengiriman dan penerimaan pesan yang berlangsung secara dinamis. Secara simbolik, komunikasi menggunakan berbagai lambang atau simbol yang dinyatakan dalam bentuk non-verbal (isyarat, gerak, dan ekspresi) maupun verbal (bahasa lisan dan tertulis). Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi atau pertukaran informasi dari seseorang ke orang lain dalam bentuk gagasan yang dilakukan secara verbal maupun non-verbal.

Hasil observasi penelitian fenomena yang berkaitan dengan komunikasi pada PT. BPR Bank Daerah Bangli (Perseroda), Sesuai dengan perkembangan dari PT. BPR Bank Daerah Bangli (Perseroda) yang dapat dilihat dari website yang dimiliki bahwa setiap tahunnya perkembangan dari indikator keuangan selalu bertumbuh, tentu pertumbuhan tersebut didukung dengan kinerja dari Sumber Daya Manusia dan peran dari stakeholder. Dilihat dari jumlah Sumber Daya Manusia yang terdapat di PT. BPR Bank Daerah Bangli (Perseroda) bahwa Sebagian pegawai merupakan generation Milenial dan Z, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap mekanisme atau alur dari komunikasi yang dilakukan. Seiring dengan pertumbuhan dari PT BPR Bank Daerah Bangli (Perseroda) adakah

kecenderungan pengaruhnya dari adanya kontribusi dari karyawan generation z.

Berdasarkan uraian komunikasi diatas didukung oleh penelitian terdahulu Tamrin, dkk.(2019), dengan hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan makna adanya hubungan kinerja yang baik yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai melalui komunikasi. Hasil penelitian searah juga diungkapkan oleh Sualang, dkk.(2021) dengan hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh komunikasi yang baik yang terjalin antara pimpinan dan pegawai. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Prayogi dan Lesmana (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian Syahrudin, dkk.(2020) dengan hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan interaksi komunikasi yang baik didalam organisasi, berujung pada peningkatan kinerja organisasi yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya adanya karyawan satu tim kerja tidak melakukan komunikasi dan pemimpin yang kurang peduli terhadap bawahannya hal ini akan menimbulkan turunnya kinerja karyawan.

Salah satu variable yang mempengaruhi kinerja pegawai Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, Perusahaan juga perlu mengetahui seberapa besar komitmen yang dimiliki melalui kinerja karyawan itu sendiri (Romansyah dkk, 2022). Orang-orang yang relative puas dengan pekerjaannya lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen pada organisasi lebih mendapatkan kepuasan yang lebih besar (Karim dkk, 2022). Karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila: memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk berusaha kearah pencapaian tujuan organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan

sebagai anggota organisasi (Ismail dkk, 2022). Dengan demikian komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turnsover*). Ini artinya, komitmen merupakan suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. Sejalan dengan hal itu komitmen organisasi didalilkan sebagai sebuah tautan yang ada pada pegawai dimana ada perasaan bahwa organisasi merupakan hal terpenting dalam kehidupan kerja yang

ditunjukkan dengan tingkat kerja yang tinggi dan selalu menghargai nilai-nilai atau prosedur yang ada dalam organisasi (Latupapua et al, 2021).

Hasil observasi peneliti fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi belum maksimalnya karyawan memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena karyawan mungkin tergesa-gesa dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka jadi kualitas kerja yang menurun dapat mengurangi komitmen organisasi karyawan karena mereka merasa tidak mampu memberikan yang terbaik dalam peran mereka dengan adanya permasalahan tersebut mencerminkan bahwa kurangnya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Evasari dan Prasetyo (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik komitmen organisasi maka kinerja karyawan semakin meningkat. Begitu juga dengan hasil penelitian oleh Ni Nyoman Suryani,dkk (2023) dan Rizal, dkk (2023), yakub Rozani Gagali (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat juga. Namun berbeda dengan penelitian Imam Baihaqi Dan Saifudin (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari berbagai pendapat tentang komitmen tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengingatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada

organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Selanjutnya, berdasarkan konsepsi pemikiran di atas, menarik untuk dilakukan studi di salah satu perusahaan terkait dengan komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi itu sendiri menarik untuk diteliti karena hal ini berpengaruh pada kelangsungan perusahaan.

Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebuah perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap yang disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawan, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya bagi sebuah perusahaan (Pelni et al., 2021). Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci sukses yang harus diterapkan dan harus dilakukan oleh setiap individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan juga akan tercapainya hasil kerja yang maksimal di dalam perusahaan (Cahyo Tri Anggoro¹, 2022). Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Perusahaan untuk menjaga kedisiplinan bagi karyawan perlu adanya sanksi khusus bagi pelanggar aturan yang telah ditetapkan. Sanksi dapat berupa teguran, peringatan atau hal lain yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan pegawai terhadap pelanggaran yang dilakukan pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga teguran ini dapat

membuat pegawai benar-benar mematuhi peraturan dan disiplin dalam bekerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai. Disiplin merupakan hal yang penting dalam tumbuh kembang suatu organisasi khususnya bagi pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, kedisiplinan juga bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk menaati peraturan yang ada di perusahaan sehingga dapat mencapai kinerja yang baik (Nuraeni, 2023).

Hasil observasi peneliti fenomena terkait dengan Disiplin kerja Era digitalisasi seperti saat ini sangat digencarkan dalam pelaksanaan, hal tersebut dipercepat karena Indonesia sempat mengalami dampak dari adanya virus Covid-19 yang membuat adanya perubahan baik dari sisi komunikasi serta aktivitas-aktivitas menggunakan digitalisasi, dirasakan dengan memanfaatkan digitalisasi Lembaga atau Perusahaan menerima manfaat efisiensi dari hal tersebut karena seluruh aktivitas yang bisa dilaksanakan dengan sistem telah dapat dilaksanakan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap mekanisme bekerja dengan adanya dampak tersebut apakah ada perubahan akibat dari dampak covid-19, relevan atau tidak apabila PT BPR Bank Daerah Bangli (Perseroda) untuk menerapkan sistem kerja work from anywhere.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dimas Pratama Nugraha (2023), Ingrid Anindhita Kusuma Putri (2021), Adetia Azmi Tanjung, HMD Andi Rasyid (2023) Bagis, dkk (2019) menunjukkan

bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Nailul Muna (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin perlu ditingkatkan agar harapan karyawan tercapai dan menghasilkan kepuasan dalam bekerja

Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan karena disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan. Menurut (Agustini & Dewi, 2023) menyampaikan bahwasanya kedisiplinan dalam bekerja, yakni sikap patuh dengan peraturan ataupun norma yang diterapkan di suatu organisasi demi memaksimalkan kepatuhan pegawai untuk memperoleh tujuan Bersama. Mendisiplinkan karyawan sebagai wujud melatih karyawan guna melakukan perbaikan ataupun membentuk pengetahuan terhadap sikap dan perilakunya. Tindakan itu patut terlaksana supaya pegawai itu berkenan untuk bekerja dengan kooperatif dan mampu memaksimalkan kinerjanya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Bank Daerah Bangli (Perseroda)?

- 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Bank Daerah Bangli (Perseroda)?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Bank Daerah Bangli (Perseroda) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Bank Daerah Bangli (Perseroda).
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Bank Daerah Bangli (Perseroda).
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. BPR Bank Daerah Bangli (Perseroda)

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian ini nantinya mampu memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis bagi seluruh pihak yang mempunyai keterlibatan dengan penelitian ini. Terkait penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang akan diharapkan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- 1) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah yang berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh semasa kuliah khususnya

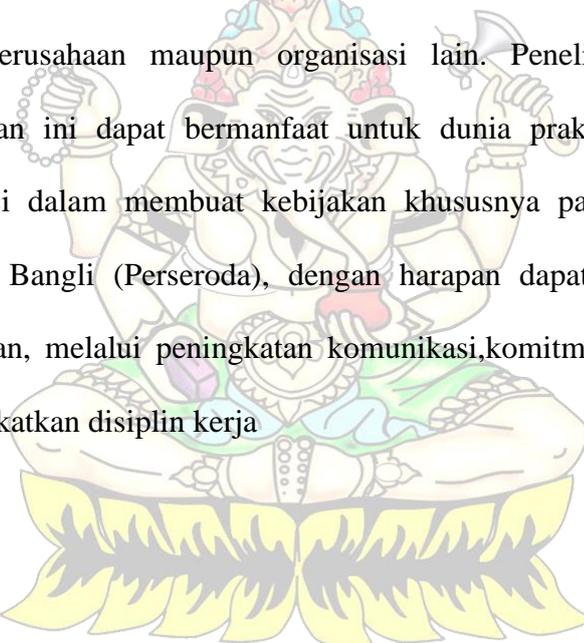
yang berhubungan dengan komunikasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja dalam bidang sumber daya manusia.

- 2) Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian selanjutnya mengenai pengaruh komunikasi, komitmen organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang akan diharapkan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- 1) Bagi perusahaan maupun organisasi lain. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk dunia praktis sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan khususnya pada PT.BPR Bank Daerah Bangli (Perseroda), dengan harapan dapat mempertahankan karyawan, melalui peningkatan komunikasi, komitmen organisasi, dan meningkatkan disiplin kerja



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori ini memfokuskan pada suatu proses penetapan tujuan itu sendiri. Psikolog Edwin mengatakan bahwa manusia memiliki keinginan dalam penetapan tujuan tertentu keinginan itu terjadi ketika orang memahami dan menerima tujuan khusus yang telah ditetapkan. Karyawan tidak memiliki karakteristik individu dan motivasi untuk mencapai tujuan dia tidak bisa bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan tertentu. Teori penetapan tujuan menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan mencapai kinerja yang baik dengan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya (Purnamasari et al., 2019).

Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (ramandei, 2017). Konsep dasar teori ini

adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Dalam individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya (Purnamasari et al., 2019).

Teori ini menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) yang hasilnya diukur kemudian dapat meningkatkan efisiensi kerja dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan goal setting theory, kinerja karyawan yang baik dalam penyelenggaraan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuan.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam organisasi sangat berpengaruh dalam kegiatan yang merupakan jawaban keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi yang telah ditetapkan. Dengan kata lain kinerja pegawai adalah keberhasilan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan nantinya terfokus pada langkah-langkah yang diambil manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan, tanpa adanya kinerja yang baik dari

karyawan, maka keberhasilan sulit untuk dicapai (Pandari, 2021). (Noorazem et al., 2021) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai sejauh mana seorang anggota pada sebuah organisasi memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

(Fuertes et al., 2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai dikaitkan dengan prestasi setiap pegawai sesuai dengan aturan, peraturan atau harapan yang berbeda dari organisasi lainnya. Kinerja pegawai yang sangat baik dan juga sangat penting dalam penciptaan layanan berkualitas tinggi dan profitabilitas yang lebih tinggi bagi organisasi. Manfaat dari peningkatan kinerja pegawai ini cenderung mengarah pada sebuah keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam jangka panjang. Kinerja sangatlah berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, mengontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan.

Menurut (Esthi et al., 2020), kinerja adalah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan. Berdasarkan definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat menjanjikan bagi keberlangsungannya yang yang disesuaikan dengan peraturan dan diharapkan berkontribusi dengan baik dalam organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut (Pandari, 2021) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

a. Efektifitas dan Efisiensi

Suatu tujuan akhirnya sanggup dicapai, kita boleh mengungkapkan bahwa aktivitas tadi efektif namun jika dampak-dampak yang tidak

dicari aktivitas menilai yang krusial menurut output yang dicapai sebagai akibatnya menyebabkan kepuasan, walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, apabila dampak yang dicari tidak krusial atau remeh maka aktivitas tersebut efisien.

b. Otoritas (Kewenangan)

Kewenangan adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu. Kewenangan biasanya dihubungkan dengan kekuasaan.

c. Disiplin

Disiplin merupakan sikap atau tingkah laku seseorang atau kelompok yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

d. Inisiatif

Inisiatif adalah dorongan untuk mengidentifikasi suatu masalah yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

e. Ketersediaan Peralatan dan Barang

Ketersediaan peralatan dan barang untuk dapat menunjang demi kelancaran tugas karyawan.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Pandari, 2021) Indikator Kinerja Berikut indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

a. Kuantitas (Jumlah)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang didapatkan seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang 26

didapatkan dilihat dalam bentuk satuan mata uang, jumlah, unit, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

b. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja karyawan dilakukan dengan melihat kualitas menurut pekerjaan yang didapatkan melalui proses tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas tinggi. demikian sebaliknya jika pekerjaan yang didapatkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

c. Ketepatan Waktu

Pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi.

d. Kehadiran

Kehadiran perlu dalam suatu perusahaan agar dapat melakukan pekerjaan dengan tepat waktu.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kinerja dalam setiap perusahaan merupakan hasil yang diperoleh oleh setiap pekerjanya. kinerjanya memuaskan maka hasil yang didapatkan oleh karyawan akan sesuai dengan harapannya. PT.BPR Bank Daerah Bangli memiliki Pegawai yang mementingkan kinerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, karena Pegawai di PT.BPR Bank Daerah Bangli sangat bertanggung jawab dengan kinerja dan tugasnya. kinerjanya memuaskan dalam artian sesuai dengan apa yang di inginkan maka hasil yang didapatkan akan sesuai juga.

2.1.3 Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Menurut pendapat (Ambarita, 2018:42) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa atau (lazim), baik dengan simbiol, sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Menurut pendapat Wiryanto (2016), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan maupun informasi dari seseorang ke orang lain.

Sementara itu, menurut pendapat Effendy (2016:5) menyatakan bahwa komunikasi pada dasarnya dapat dipandang dari berbagai dimensi. Jika dipandang sebagai proses, komunikasi merupakan kegiatan pengiriman dan penerimaan pesan yang berlangsung secara dinamis, secara simbolik, komunikasi menggunakan berbagai lambang atau simbol yang dinyatakan dalam bentuk non-verbal (isyarat, gerak, dan ekspresi) maupun verbal (bahasa lisan dan tertulis).

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi atau pertukaran informasi dari seseorang ke orang lain dalam bentuk gagasan yang dilakukan secara verbal maupun non-verbal.

1) Manfaat Komunikasi

Dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik perlu diterapkan komunikasi agar tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat

diselesaikan (Amanda, 2019:15). Adapun tujuan dan manfaat dari komunikasi yaitu sebagai berikut:

- a. Kontrol, yaitu perilaku anggota dalam berbagai cara.
- b. Motivasi, yaitu menjelaskan pada pegawai apa yang harus diselesaikan, seberapa baik mereka melakukannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan jika tidak sejajar.
- c. Ekspresi emosional, yaitu komunikasi memberikan penyaluran perasaan bagi ekspresi emosional dan untuk memenuhi kebutuhan sosial.
- d. Informasi, yaitu individu dan kelompok memerlukan informasi untuk menyelesaikan sesuatu dalam organisasi.

2) Fungsi Komunikasi

Menurut pendapat Arifin (2019:21), ada dua fungsi komunikasi dalam sebuah organisasi, yaitu:

a. Fungsi umum

Komunikasi berfungsi untuk menyampaikan atau memberikan informasi kepada individu atau kelompok tentang bagaimana melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan kompetensinya. Contoh: deskripsi pekerjaan (job description).

b. Fungsi khusus

- (1) Membuat para pegawai melibatkan diri ke dalam isu-isu organisasi lalu menerjemahkannya kedalam tindakan tertentu dibawah sebuah komando atau pemerintah.

(2) Membuat para pegawai memiliki kemampuan untuk menangani dan mengambil keputusan-keputusan dalam suasana yang ambigu dan tidak pasti.

(3) Unsur-Unsur Komunikasi

Terdapat beberapa pandangan tentang banyaknya unsur atau elemen yang mendukung terjadinya komunikasi artinya komunikasi hanya dapat terjadi jika didukung oleh adanya sumber, pesan, media, penerima, pengaruh dan umpan balik (Saragih, 2020:21).

Adapun unsur-unsur didalam komunikasi yaitu sebagai berikut:

- a) Sumber semua peristiwa komunikasi akan melibatkan sumber sebagai pembuat atau pengirim informasi.
- b) Pesan yang dimaksud dalam proses komunikasi adalah sesuatu yang disampaikan pengirim kepada penerima. Isi pesan berupa ilmu pengetahuan, hiburan, atau nasehat.
- c) Media adalah alat yang digunakan untuk memindahkan pesan dari sumber kepada penerima. Media komunikasi ini terbagi atas media massa (alat yang digunakan untuk menyampaikan pesan secara massal) dan media nirmasa (tatap muka).
- d) Penerima adalah pihak yang menjadi sasaran pesan yang dikirim oleh sumber. Penerima bisa terdiri satu orang atau lebih, bisa dalam bentuk kelompok, partai atau negara.
- e) Pengaruh atau efek adalah perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan.

- f) Umpan balik selain berasal dari penerima, umpan balik juga bisa berasal dari unsur lain seperti pesan dan media., meskipun belum sampai pada penerima.

(4) Bentuk-Bentuk Komunikasi

Komunikasi menurut Arifin (2019:22) pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi beberapa bagian yaitu sebagai berikut :

a) Komunikasi lisan dan tertulis

Berdasarkan bentuk pesan yang disampaikan, komunikasi dapat berbentuk lisan dan tertulis. Jenis ini paling banyak dipraktikkan sehari-hari khususnya didalam komunikasi antar pribadi. Pemilihan bentuk komunikasi secara lisan dan tertulis dipengaruhi oleh faktor-faktor waktu, kecepatan, biaya, keterampilan, individu dalam berkomunikasi dan fasilitas yang tersedia untuk berkomunikasi.

b) Komunikasi verbal dan non verbal

Komunikasi verbal adalah komunikasi melalui kata-kata baik lisan maupun tertulis. Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan bahasa badan dan tubuh, seperti gerakan tangan, jari, mata, kepala dan lain-lain. Alasan penggunaan jenis komunikasi ini biasanya berkaitan dengan masalah waktu dan situasi saat komunikasi terjadi. Sebagai contoh, jika orang yang berkomunikasi sama-sama sibuk, mereka akan saling mengisyaratkan dengan gerakan badan saja atau komunikasi non verbal yang mereka gunakan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Arifin (2019:21), ada dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator dan faktor dari pihak receiver atau komunikasi.

a. Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan sender dan media saluran yang digunakan.

(1) Keterampilan sender

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan, perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

(2) Sikap sender

Sikap sender sangat berpengaruh pada receiver. Sender harus mampu bersifat meyakinkan receiver terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

(3) Pengetahuan sender

Sender yang mempunyai pengetahuan yang luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada receiver se jelas mungkin. Dengan demikian, receiver akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh sender.

(4) Media saluran yang digunakan oleh sender

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada receiver. Sender perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian receiver.

(5) Faktor dari pihak receiver, yaitu keterampilan receiver, sikap receiver, pengetahuan receiver, dan media saluran komunikasi.

a) Keterampilan receiver

Keterampilan receiver dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang disampaikan oleh sender akan dapat dimengerti baik, jika receiver mempunyai keterampilan mendengar.

b) Sikap receiver

Sikap receiver terhadap sender sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Maka dari itu, receiver haruslah bersikap positif terhadap sender, sekalipun pendidikan sender lebih rendah dari padanya.

c) Pengetahuan receiver

Receiver yang mempunyai pengetahuan yang luas akan dapat dengan lebih mudah menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari sender.

d) Media saluran komunikasi

Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada receiver sangat menentukan apakah pesan yang diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera receiver terganggu maka pesan yang diberikan oleh sender dapat menjadi kurang jelas bagi receiver.

3. Indikator yang Mempengaruhi Komunikasi

Dalam melakukan aktivitas komunikasi terdapat indikator yang menyebabkan komunikasi penting untuk dilakukan dalam sebuah perusahaan. Menurut Sutardji dalam R. Daulay (2021), terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi, yaitu:

a) Pemahaman

Tingkat pemahaman antara pihak yang berkomunikasi, mencakup seberapa baik pesan diterima dan dimengerti sesuai maksud pengirim.

b) Pengaruh pada sikap

Dampak komunikasi terhadap perubahan atau penguatan sikap, nilai, atau pandangan penerima pesan.

c) Hubungan yang makin membaik

Meningkatnya kualitas hubungan interpersonal, seperti rasa saling percaya, empati, dan kehangatan dalam komunikasi.

d) Tindakan

Efektivitas komunikasi dalam mendorong penerima untuk melakukan tindakan atau respons sesuai tujuan pengirim pesan.

2.1.4 Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian Visi, Misi dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang

kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota di dalam organisasi tersebut. Berikut beberapa pengertian komitmen organisasi menurut para ahli adalah sebagai berikut: Berbeda dengan pendapat Luthans dalam Anggriani (2014:28) bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu sikap, yakni suatu keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota pada suatu organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi dan keyakinan 30 tertentu serta kemauan untuk menerima nilai serta tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Selain itu komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer dalam Wulan Witaliza, Kirmizi & Restu Agusti (2015) mendefinisikan komitmen organisasi adalah perasaan akan kewajiban karyawan untuk berada pada organisasi, perasaan tersebut dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif individu pada saat masuk organisasi atau selanjutnya. Menurut Robbin dan Judge yang dialih bahasakan oleh Zelvia (2015) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Allen dan Meyer (2016:117) komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasinya mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Komitmen karyawan menurut Suryaman dalam buku Muhammad Burso (2018:72) merupakan suatu hubungan antara individu karyawan dan organisasi kerja, dengan ciri:

1. Karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja;
2. Karyawan mempunyai kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta;
3. Karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja;
4. Individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja;
5. Individu berharap untuk tetap menjadi anggota organisasi kerja; dan
6. Individu ingin turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja.

Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai atau karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai atau karyawan tercermin melalui ketersediaan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dikemukakan oleh Priansa (2018:234). Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap karyawan yang memiliki rasa terikat dan ingin bertahan sebagai anggota organisasi dengan cara berusaha keras dalam

bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi untuk mencapai keberhasilan bersama.

2. Perilaku komitmen organisasi

Perilaku komitmen organisasi menurut Kaswan (2015:127) adalah sebagai berikut:

- a) Usaha Aktif Melakukan usaha aktif agar selaras dengan berpakaian dengan tepat dan menghargai norma-norma organisasi.
- b) Menjadi Model “Organizational Citizenship Behavior” Menunjukkan loyalitas, kemauan, membantu kolega menyelesaikan tugasnya, menghargai mereka yang memiliki otoritas.
- c) Kesadaran terhadap Tujuan Menyatakan komitmen memahami dan secara aktif mendukung misi dan sasaran organisasi, mengaitkan tindakan-prioritasnya untuk memenuhi kebutuhan organisasi, memahami kebutuhan untuk kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.
- d) Melakukan Pengorbanan Personal atau Professional Mendahulukan kebutuhan organisasi di atas kebutuhan sendiri, melakukan pengorbanan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi di atas identitas dan profesi profesional dan kepentingan keluarga.
- e) Membuat Keputusan yang Tidak Populer Mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi meskipun mereka tidak populer atau kontroversial.

Mengorbankan Kebaikan Unit Sendiri untuk Organisasi Mengorbankan kepentingan jangka pendek departemennya sendiri untuk kebaikan

jangka panjang organisasi, meminta orang lain melakukan pengorbanan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang lebih besar.

3. Faktor- faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dikemukakan oleh Steers dan Porters dalam Simatupang (2015) terdapat empat kategori faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

- a) Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin.
- b) Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, self employment, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c) Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologi dengan organisasi.
- d) Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

Menurut Mowday (2017), menyatakan bahwa indikator komitmen organisasional terdiri dari:

- a) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi atau perusahaan, yang mana hal tersebut menyebabkan karyawan yang berkomitmen tinggi, memiliki sedikit alasan untuk

keluar dari organisasi serta tetap berkeinginan bergabung dalam organisasi yang telah dipilihnya pada kurun waktu yang lama.

- b) Keinginan untuk selalu berusaha keras dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya ditandai dengan keikutsertaannya dalam memperhatikan nasib organisasi dengan kesediaanya bekerja melebihi yang ditargetkan dengan tujuan agar organisasi tersebut maju dan berkembang.
- c) Persamaan akan nilai-nilai yang ada dalam organisasi, yaitu dilakukan dalam bentuk penerimaan nilai-nilai organisasi atau perusahaan serta diikuti oleh semua karyawan yang terdapat di perusahaan.
- d) Persamaan mengenai tujuan organisasi, hal tersebut diwujudkan dalam bentuk penerimaan tujuan organisasi, yang mana penerimaan ini dasar dari komitmen organisasi. Berdasarkan itu karyawan akan memiliki keterlibatan yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan yang diemban masing-masing.

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan sebagai kualitas usaha yang dilakukan dengan standar operating prosedur (SOP) oleh seseorang untuk memperoleh barang dan jasa. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan

perilakunya. Disiplin dalam organisasi harus diterapkan untuk mentaati semua peraturan organisasi perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin sebagai salah satu indikator produktivitas karyawan sangat sulit untuk diterapkan. Disiplin pribadi atau disiplin individu akan mempengaruhi kinerja pribadi, hal ini disebabkan karena manusia merupakan motor penggerak utama sebuah organisasi.

Menurut (Afandi, 2018) menyatakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen unik mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, (Sutriano, 2019) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi Menurut (Esthi et al 2020), disiplin kerja adalah suatu penilaian kegiatan dalam perusahaan yang diukur dengan menilai tingkat kemampuan individu dalam mencapai tujuan serta menaati segala norma yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Sherlie et al., 2020), disiplin kerja adalah suatu metode perkembangan konstruktif bagi para pegawai atau karyawan yang memiliki kepentingan yang mengakibatkan disiplin ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2020) menjelaskan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi,

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan dan norma-norma yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang sama dengan dari jerih payahnya yang telah kerjakan bagi organisasi atau perusahaan.

- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Teladan disini merupakan perihal yang krusial, karena dalam lingkungan pekerjaan ini selalu melekat dalam segala aktivitas nya, teladan ini merupakan contoh perilaku yang baik seperti ucapan, perbuatan dan sikap yang bisa dicontohkan oleh manajer atau atasan yang terkait, dengan harapan dapat berdampak baik bagi pegawai lainnya dan untuk organisasi atau perusahaan.
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan bisa berjalan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan secara tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan ditemukanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, seharusnya semua pegawai akan merasa terlindungi, dan didalam hatinya berjanji untuk tidak akan membuat kesalahan yang sama.
- e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tentu saja perlu adanya pengawasan, untuk mengarahkan pegawai agar dapat menjalankan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang sudah atur

- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan Seorang pegawai adalah individu yang memiliki perbedaan karakter atau sifat antara satu dengan yang lain. Seorang individu tidak hanya puns dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang. selain itu juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Rasa saling menghormati dan menghargai terhadap sesama pegawai yang ada di perusahaan dan juga melakukan komunikasi yang baik dengan menjaga tutur kata yang baik saat berbicara.

Menurut (Sinambela, 2018), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

- a) Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi.
- b) Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya,
- c) Balas jasa turut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya, keadilan turut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, waskat (pengawasan melekat) tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan
- d) Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dan hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai.

Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2019):

a) Tujuan dan Kemampuan

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

b) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

c) Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud di dalam perusahaan.

d) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan

yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

e) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan

f) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

h) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

3. Indikator disiplin Kerja

Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja, lebih lanjut menurut (Afandi, 2018) perlu dipahami indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan adalah:

a) Tingkat kehadiran pegawai adalah tinggi

Kehadiran karyawan sesuai dengan aturan yang sudah berlaku sangat dibutuhkan oleh perusahaan, supaya suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik.

b) Datang ke kantor tepat waktu

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

c) Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

Hal ini menjadikan kebarusan setiap karyawan dalam menyelesaikan sunto pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan sehingga karyawan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi

- d) Menyelesaikan tugas sesuai instruksi

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

- e) Melaksanakan seluruh prosedur kerja perusahaan Menjalankan seluruh prosedur pekerjaan pada organisasi akan mempermudah pencapaian tujuan pada suatu perusahaan.

Indikator Disiplin Kerja menurut (Saleh et al., 2023)

- a) Disiplin waktu Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- b) Disiplin Peraturan Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.
- c) Disiplin Tanggung Jawab Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Menurut (Supomo et al., 2018) Indikator Disiplin Kerja Ada Tiga Indikator Disiplin Kerja, yaitu sebagai berikut:

- a) Disiplin waktu, diartikan sebagai sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- b) Disiplin peraturan. Peraturan dan tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan.
- c) Disiplin tanggung jawab, Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah pengguna Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja disetiap lingkungan tempat kerja memberikan manfaat yang sangat signifikan dalam meningkatkan kualitas pekerjaanya. Disiplin kerja berkaitan dengan tanggungjawab setiap pekerjaanya, seperti jam kedatangan, cara berpakaian sesuai standar dari tempat kerja yang sudah ditetapkan. Seperti di PT.BPR Bank Daerah Bangli yang berada di lingkup Pemerintahan, disiplin kerja sangatlah di prioritaskan bagi setiap Pegawainya. Tata berpakaian sudah di atur sesuai dengan hari tanpa membedakan yang mana pegawai senior dan junior . Disiplin waktu juga diterapkan di PT.BPR Bank Daerah Bangli karena menggunakan sistem absensi yang tidak bisa dimanipulasi.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu mengenai variabel yang berkaitan dengan komunikasi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

1. Penelitian Tamrin, dkk. (2019), yang meneliti tentang pengaruh keadilan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai PNS IAIN Kendari. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas), yaitu keadilan dan komunikasi serta 1 (satu) variabel dependen (terikat), yaitu kinerja pegawai. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 161 orang pegawai dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa keadilan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PNS IAIN Kendari. Persamaan pada penelitian Tamrin dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan keadilan dan komunikasi sebagai variabel independennya, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependennya. Teknik analisis data yang digunakan Tamrin dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian Tamrin dengan penelitian sekarang dilihat dari sampel yang digunakan Tamrin berjumlah 82 orang pegawai

sedangkan penelitian sekarang berjumlah 76 orang pegawai. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana Tamrin menempatkan penelitian di IAIN Kendari sedangkan penelitian sekarang Pada PT. BPR BANK Daerah Bangli (Perseroda).

2. Penelitian Sualang, dkk. (2021), yang meneliti tentang pengaruh komunikasi, konflik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 (tiga) variabel independen (bebas), yaitu komunikasi, konflik dan lingkungan kerja. serta 1 (satu) variabel dependen (terikat), yaitu kinerja pegawai. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan komunikasi, konflik, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung. Persamaan pada penelitian Sualang dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan komunikasi sebagai variabel independennya dan kinerja pegawai sebagai variabel dependennya. Teknik analisis data yang digunakan Sualang dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian Sualang dengan penelitian sekarang adalah dilihat dari jumlah sampel yang digunakan penelitian Sualang berjumlah 67 orang pegawai sedangkan penelitian sekarang berjumlah 76 orang pegawai. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana Sualang menempatkan

penelitian pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung sedangkan penelitian sekarang Pada PT. BPR BANK Daerah Bangli (Perseroda).

3. Penelitian Prayogi dan Lesmana (2019), yang meneliti tentang pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas), yaitu komunikasi dan disiplin kerja serta 1 (satu) variabel dependen (terikat), yaitu kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Persamaan pada penelitian Prayogi dan Lesmana dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan komunikasi sebagai variabel independennya. Teknik analisis data yang digunakan Prayogi dan Lesmana dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian Prayogi dan Lesmana dengan penelitian sekarang dilihat dari variabel dependennya, Prayogi dan Lesmana menggunakan kinerja karyawan sedangkan penelitian sekarang menggunakan kinerja pegawai. Adapun juga sampel yang digunakan

Prayogi dan Lesmana berjumlah 74 orang karyawan sedangkan penelitian sekarang berjumlah 76 orang pegawai. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana Prayogi dan Lesmana menempatkan penelitian pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sedangkan penelitian sekarang Pada PT. BPR BANK Daerah Bangli (Perseroda).

4. Penelitian Syahrudin, dkk. (2020), yang meneliti tentang pengaruh komunikasi, pelatihan, dan organisasi budaya terhadap kinerja karyawan pada Kementrian Agama Kota Bima. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 (tiga) variabel independen (bebas), yaitu komunikasi, pelatihan, dan organisasi budaya serta 1 (satu) variabel dependen (terikat), yaitu kinerja karyawan. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 69 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi, pelatihan, dan organisasi budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kementrian Agama Kota Bima. Persamaan penelitian Syahrudin dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan komunikasi sebagai variabel independennya. Teknik analisis data yang digunakan Syahrudin dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian Syahrudin dengan penelitian sekarang yaitu dari variabel dependennya, penelitian Syahrudin menggunakan kinerja karyawan sedangkan penelitian

sekarang kinerja pegawai. Adapun juga sampel dalam penelitian Syahrudin berjumlah 69 orang karyawan sedangkan penelitian sekarang 76 orang pegawai. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana Syahrudin menempatkan penelitian pada Kementrian Agama Kota Bima sedangkan penelitian sekarang Pada PT. BPR BANK Daerah Bangli (Perseroda).

5. Penelitian Sari (2020), yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di BUMN PT. HUTANI IV di Kabupaten Pasaman. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja dan komunikasi serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BUMN PT. HUTANI IV di Kabupaten Pasaman. Persamaan penelitian Sari dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan komunikasi sebagai variabel independennya. Teknik analisis data yang digunakan Sari dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian Manurung dan Prana yaitu dapat dilihat dari variabel dependennya, Manurung dan Prana menggunakan kinerja karyawan sedangkan penelitian sekarang menggunakan kinerja

pegawai. Adapun juga sampel yang digunakan penelitian Sari berjumlah 35 orang karyawan sedangkan penelitian sekarang 76 orang pegawai. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana Sari menempatkan penelitian di BUMN PT. HUTANI IV di Kabupaten Pasaman sedangkan penelitian sekarang Pada PT. BPR BANK Daerah Bangli (Perseroda).

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian Evasari Dan Prasetyo (2023), yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.Pos Indonesia(Persero) cabang nganjuk. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu motivasi kerja, dan komitmen organisasi ,serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 orang karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Pos Indonesia (Persero) cabang nganjuk dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel independennya. Teknik analisis data yang digunakan Evasari Dan Prasetyo dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun juga sampel yang digunakan penelitian Evasari Dan Prasetyo berjumlah 43 orang karyawan sedangkan

penelitian sekarang 76 orang pegawai. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana Evasari Dan Prasetyo menempatkan penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang nganjuk sedangkan penelitian sekarang Pada PT. BPR BANK Daerah Bangli (Perseroda).

2. Penelitian Ni Nyoman Suryani, Ni Wayan Eka Mitariani, Ni Kadek Kartika Wamedha (2023), yang meneliti tentang pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi artha gemilang kencana. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 (tiga) variabel independen (bebas) yaitu kompetensi, komitmen organisasi, komunikasi kerja, serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi artha gemilang kencana. Persamaan penelitian Ni Nyoman Suryani, Ni Wayan Eka Mitariani, Ni Kadek Kartika Wamedha (2023) dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel independennya. Teknik analisis data yang digunakan Ni Nyoman Suryani, Ni Wayan Eka Mitariani, Ni Kadek Kartika Wamedha (2023) dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun juga sampel yang digunakan penelitian Ni Nyoman Suryani, Ni Wayan Eka Mitariani, Ni Kadek Kartika Wamedha (2023) berjumlah 35 orang karyawan sedangkan penelitian

sekarang 76 orang pegawai. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana Ni Nyoman Suryani, Ni Wayan Eka Mitariyani, Ni Kadek Kartika Wamedia (2023) menempatkan penelitian pada koperasi artha gemilang kencana sedangkan penelitian sekarang Pada PT. BPR BANK Daerah Bangli (Perseroda).

3. Penelitian yakub Rozani Gagali (2019) yang meneliti tentang pengaruh pengaruh komitmen organisasi pemerintah desa, kompetensi dan peran internal audit terhadap keandalan pelaporan keuangan pemerintah desa di kabupaten halmahera utara. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 (tiga) variabel independen (bebas) yaitu, komitmen organisasi pemerintah desa, kompetensi dan peran internal audit serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) yaitu, keandalan pelaporan keuangan pemerintah desa. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 orang karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap keandalan pelaporan keuangan pemerintah desa di kabupaten halmahera utara. Persamaan penelitian yakub Rozani Gagali (2019) dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel independennya. Teknik analisis data yang digunakan yakub Rozani Gagali (2019) dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun juga sampel yang digunakan penelitian yakub Rozani Gagali (2019) berjumlah 82 orang karyawan sedangkan penelitian sekarang 76

orang pegawai. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana yakub Rozani Gagali (2019) menempatkan penelitian di kabupaten halmahera utara sedangkan penelitian sekarang Pada PT. BPR BANK Daerah Bangli (Perseroda).

4. Penelitian yang dilakukan Moh Rizal, dkk (2023) yang melakukan penelitian terhadap pegawai pada dinas Pendidikan kota gorontalo, dimana penelitian ini menguji tentang pengaruh komitmen organisasi, terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dari Moh Rizal dkk dengan penelitian sekarang yaitu dimana persamaannya komitmen organisasi, kinerja pegawai, Adapun juga sampel yang digunakan penelitian sebelumnya berjumlah 92 pegawai sedangkan penelitian sekarang 76 orang pegawai dan perbedaan dilihat dari objek penelitian dimana Moh Rizal dkk, (2023) menempatkan penelitian pada dinas Pendidikan kota gorontalo sedangkan penelitian sekarang Pada PT. BPR Bank Daerah Bangli (Perseroda).
5. Penelitian Imam Baihaqi Dan Saifudin (2021) dengan judul "Pengaruh budaya organisasi , gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BSI KC Semarang". Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil penelitian tersebut adalah hipotesis 1) budaya organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 3) komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan,. Peneliti ini memiliki persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun juga sampel yang digunakan penelitian sebelumnya berjumlah 44 pegawai sedangkan penelitian sekarang 76 orang pegawai Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian dimana Imam Baihaqi Dan Saifudin (2021). dimana menempatkan penelitian pada BSI KC Semarang sedangkan penelitian sekarang pada PT. BPR Bank Daerah Bangli (Perseroda).

2.2.3 Pengaruh DiSiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian Dimas Pratama Nugraha (2023) ,yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Anteraja Sidoarjo Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 (tiga) variabel independen (bebas) yaitu,disiplin kerja , lingkungan kerja dan kualitas sumber daya manusia serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) yaitu, kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 orang karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial dan simultan serta signifikan terhadap

Kinerja Karyawan pada PT. Anteraja Sidoarjo. Persamaan penelitian Dimas Pratama Nugraha(2023) dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel independennya. Teknik analisis data yang digunakan penelitian sebelumnya dengan yang sekarang sama menggunakan analisis linear berganda. Adapun juga sampel yang digunakan penelitian sebelumnya berjumlah 56 orang karyawan sedangkan penelitian sekarang 76 orang pegawai. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana Dimas Pratama Nugraha(2023) menempatkan penelitian pada PT. Anteraja Sidoarjo penelitian sekarang Pada PT. BPR BANK Daerah Bangli (Perseroda).

2. Penelitian Inggrid Anindhita Kusuma Putri (2021) yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Atc Perum Lppnpi (Airnav Indonesia) Cabang Yogyakarta Di International Airport(Yia) Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1 (satu) variabel independen (bebas) yaitu, disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) yaitu, kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 12 Air Traffic Controller. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Persamaan penelitian Inggrid Anindhita Kusuma Putri (2021) dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel independennya. Teknik analisis data yang digunakan Inggrid Anindhita

Kusuma Putri (2021) dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun juga sampel yang digunakan Ingrid Anindhita Kusuma Putri (2021) berjumlah 12 Air Traffic Controller sedangkan penelitian sekarang 76 orang pegawai. Selain itu perbedaan dilihat dari objek penelitian, dimana Ingrid Anindhita Kusuma Putri (2021) menempatkan pada Atc Perum Lppnpi (Airnav Indonesia) Cabang Yogyakarta Di International Airport (Yia) sedangkan, penelitian sekarang Pada PT. BPR BANK Daerah Bangli (Perseroda).

3. Bagis, dkk (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Institusi Pendidikan yang ada di Purwokerto. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus pada karyawan institusi pendidikan di Purwokerto. Kuesioner diberikan kepada 74 karyawan dari tingkat manajemen ke tingkat staf sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada variabel

penelitian yaitu komitmen organisasi. dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pada teknik analisis data yaitu regresi linier berganda. Perbedaan pada variabel kepuasan kerja. Perbedaan pada jumlah sampel dan lokasi penelitian dimana penelitian Bagis dkk (2019), menempatkan penelitian di institusi pendidikan di Purwokerto sedangkan penelitian sekarang pada PT. BPR Bank Daerah Bangli (Perseroda).

4. Penelitian Adetia Azmi Tanjung, HMD Andi Rasyid (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Efarina Tv . Metode penelitian ini kuantitatif. Jumlah sampel sebanyak 83 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan (1) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Efarina T;(2) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Efarina TV;(3) Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Efarina TV.Persamaan pada variabel penelitian yaitu disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Adapun perbedaan dari pada teknik analisis data penelitian sebelumnya menggunakan analisis kuantitatif sedangkan penelitian sekarang yaitu regresi linier berganda. Perbedaan pada jumlah sampel dan lokasi penelitian dimana penelitian sebelumnya berada pada PT. Efarina Tv, sedangkan penelitian sekarang pada PT. BPR Bank Daerah Bangli (Perseroda).
5. Penelitian Nailul Muna (2022) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pada PT. LKM Demak Sejahtera. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian Nailul Muna (2022) dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel independennya dan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya. Perbedaan penelitian Nailul Muna (2022) dengan penelitian sekarang bisa dilihat dari sampel yang digunakan Nailul Muna (2022) menggunakan sampel sebanyak 51 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampel 76 orang. Selain itu perbedaan dapat dilihat tempat penelitian, dimana Nailul Muna (2022) menempatkan penelitian pada PT. LKM Demak Sejahtera sedangkan penelitian sekarang berada di PT.BPR Bank Daerah Bangli (Perseroda

