

ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI BALAI PENGELOLAAN HUTAN LESTARI (BPHL) WILAYAH VI BANDAR LAMPUNG

Husna Purnama¹, Reza², IwAan Zulfikar²

⁽¹⁾ *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Rua Jura*
^{*} *email korespondensi: trisnowatij@gmail.com*

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pengelolaan Hutan Lestari (BPHL) Wilayah VI Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Objek penelitian ini dilaksanakan di Balai Pengelolaan Hutan Lestari (BPHL) Wilayah VI Bandar Lampung yang beralamat di jalan Zainal Abidin Pagar Alam- Rajabasa Bandar Lampung Permasalahan disiplin pegawai kurang optimal dan kurangnya komitmen pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuisioner. sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 34 pegawai Balai Pengelolaan Hutan Lestari (BPHL) Wilayah VI Bandar Lampung. Hasil pengujian hipotesis pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa Nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 diterima. Signifikansi variabel komitmen organisasi adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_0 diterima. artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Balai Pengelolaan Hutan Produksi Wilayah VI Bandar Lampung

Kata Kunci : Komitmen Kerja, Disiplin, Pengelolaan Hutan

Abstract. The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment on the work discipline of the employees of the Sustainable Forest Management Agency (BPHL) Region VI Bandar Lampung. The research method used in this study uses a quantitative descriptive research method. The object of this research was carried out at the Region VI Sustainable Forest Management Center (BPHL) Bandar Lampung, which is located at Jalan Zainal Abidin Pagar Alam- Rajabasa Bandar Lampung. Problems with employee discipline are less than optimal and lack of employee commitment. Data collection methods used in the form of primary data and secondary data. Data collection techniques used are observation and questionnaires. the sample used in this study was 34 employees of the Regional VI Bandar Lampung Sustainable Forest Management Agency (BPHL). The results of testing the hypothesis of the effect of organizational commitment on work discipline can be concluded that the value of t count is greater than t table then H_0 is accepted. The significance of the organizational commitment variable is 0.000, which means a probability of 0.000, because the probability is less than 0.05, H_0 is accepted. meaning that organizational commitment has a positive effect on the work discipline of the employees of the Production Forest Management Center Region VI Bandar Lampung

Keywords: Work Commitment, Discipline, Forest Management

Husna Purnama : Analisis Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pengelolaan Hutan Lestari (BPH)) Wilayah VI Bandar Lampung

PENDAHULUAN

Kinerja organisasi publik harus dilihat secara luas dengan mengidentifikasi keberhasilan organisasi tersebut dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dan melakukan perbaikan-perbaikan maupun peningkatan pelayanan kepada masyarakat karena kinerja pemerintah telah mengarah ke good governance. Organisasi yang berhasil merupakan organisasi yang memiliki visi dan misi yang jelas, terukur dan dapat teraktualisasi dalam kinerja organisasi. Kinerja dapat diukur dengan membandingkan hasil aktual dengan visi dan misi sebagai komitmen dari suatu organisasi.

Menurut Robbins, (2008) komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Komitmen organisasi pada dasarnya menekankan bagaimana hubungan pegawai dan satuan kerja menimbulkan sikap yang dapat dipandang sebagai rasa keterikatan pada falsafah dan satuan kerja, di mana pegawai /pegawai akan memegang teguh sepenuh hati dan berjanji melaksanakan tugas yang harus diemban secara taat asas yang telah ditetapkan oleh sekelompok orang atau badan yang terikat dalam suatu wadah kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Strees dan Shadur, et al dalam Prayitno (2003) Komitmen organisasi adalah sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Dengan kata lain, identifikasi adalah kepercayaan pegawai dalam hal penerimaan tujuan organisasi; keterlibatan adalah partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja, dalam penerimaan semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, dan loyalitas yaitu kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, seperti menampilkan usaha melebihi apa yang diharapkan organisasi dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapapun.

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

Menurut Kaswan (2012) Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan organisasi, dan memiliki tingkat pergantian yang rendah. Komitmen yang lebih kuat dapat mengurangi perputaran dan absensi, dengan demikian meningkatkan produktivitas organisasi.

Salah satu bentuk komitmen organisasi adalah komitmen afektif. komitmen afektif mengacu pada emosi yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat cenderung secara terus-menerus akan setia pada

organisasi. Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional terikat untuk organisasi. Komitmen afektif yang dimiliki seseorang akan memberikan ikatan emosional dan keyakinan terhadap organisasi sehingga pegawai dapat terlibat secara langsung terhadap yang ada pada organisasi tersebut. Adanya keterlibatan tersebut akan membawa dampak pada kinerja yang dihasilkan. pegawai yang memiliki ikatan emosional dengan baik dan terlibat dalam organisasi, tentunya akan memberikan kinerja yang semakin baik. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurandini & Lataruva, (2004), hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka

semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Husna Purnama : Analisis Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pengelolaan Hutan Lestari (BPH)) Wilayah VI Bandar Lampung

Bentuk komitmen organisasi yang lain berupa komitmen berkelanjutan (Continuance Commitment), berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan. Dengan demikian bentuk komitmen berkelanjutan adalah keinginan hasrat pegawai untuk terus bekerja pada organisasi karena membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat berbuat hal yang lain.

Komitmen organisasi yang lain berupa komitmen normatif (*Normative commitment*), menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan

terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Dengan demikian bentuk komitmen normatif adalah kekuatan hasrat pegawai untuk terus bekerja pada organisasi karena merasa wajib untuk tetap tinggal dalam organisasi, hal ini karena tekanan dari orang lain. Komitmen Normatif yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan moral dan etis (Robbins, 2011). Karyawan dengan komitmen normatif akan mempunyai kewajiban untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya diuntungkan berada dalam organisasi tersebut. Adanya prinsip timbal balik yang dimiliki karyawan akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Semakin karyawan tersebut mendapatkan apa yang diinginkannya dari organisasi tersebut, maka akan berdampak pada hasil kinerja yang semakin baik.

Komitmen organisasi pada dasarnya menekankan bagaimana hubungan pegawai dan satuan kerja menimbulkan sikap yang dapat dipandang sebagai rasa

keterikatan pada falsafah dan satuan kerja, di mana pegawai akan memegang teguh sepenuh hati dan berjanji melaksanakan tugas yang harus diemban secara taat asas yang telah ditetapkan oleh sekelompok orang atau badan yang terikat dalam suatu wadah kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

Balai Pengelolaan Hutan Lestari (BPHL) dibentuk berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.16/Menlhk/Setjen/OTL.0/7/2022 tanggal 26 Juli 2022 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Balai Pengelolaan Hutan Lestari. Balai Pengelolaan Hutan Lestari (BPHL) terdiri dari 16 wilayah. Balai Pengelolaan Hutan Lestari memiliki tugas melaksanakan fasilitasi penyusunan rencana pengelolaan dan rencana pemanfaatan hutan produksi dan hutan lindung, pelaksanaan serta pemantauan dan evaluasi pemanfaatan hutan dan pengolahan hasil hutan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Salah satu hal yang paling

sering terjadi di Balai Pengelolaan Hutan Lestari (BPHL) Wilayah VI Bandar Lampung yakni kurangnya tingkat kedisiplinan, baik dari segi pekerjaan dan juga aturan-aturan yang dilanggar. Permasalahan yang sering terjadi yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu mengenai keseriusan dalam bekerja dan juga tidak teratur dalam masuk jam kerja. Ada beberapa pegawai di mana pada presensi kehadirannya tertib, akan tetapi pegawai yang bersangkutan tidak berada di tempat pada saat jam kerja. Ada juga beberapa pegawai yang terlihat kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja, tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan, sehingga hal tersebut berdampak terhadap kinerjanya, dimana kinerja itu adalah suatu peran penting yang harus dimiliki organisasi. Jika kinerja pegawai terbilang kurang baik, maka organisasi akan mengalami yang namanya kendala dalam mencapai tujuan organisasi.

Membangun komitmen untuk perubahan tidak mudah, dan prosesnya sulit karena banyak orang belum mempersiapkan diri. Akan tetapi, pendekatan untuk mengembangkan komitmen yang kuat merupakan proses yang dapat dipahami dan dapat dikelola (Sun-Waterhouse, D., Edmonds, L.,

Husna Purnama : Analisis Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pengelolaan Hutan Lestari (BPH)) Wilayah VI Bandar Lampung

Wadhwa, S.S. and Wibisono, 2013). Hal itulah yang memungkinkan rendahnya komitmen organisasi dan kedisiplinan kerja pegawai negeri saat ini dan hal ini harus benar-benar dipahami dengan kesadaran yang tinggi tentang arti dari komitmen organisasi dan kedisiplinan kerja sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik mengajukan proposal penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pengelolaan Hutan Lestari (BPHL) Wilayah VI Bandar Lampung”**.

KAJIAN TEORI

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai komitmen organisasi di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap seorang individu yang memihak pada organisasinya dan tujuan-tujuannya. Serta loyalitas seorang individu terhadap organisasi dan adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi menjadi hal penting bagi sebuah

organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat pegawai sebuah organisasi untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa Komitmen organisasional merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah organisasi di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja pada organisasi tersebut. Komitmen biasanya lebih kuat di antara karyawan lama, mereka yang mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi dan mereka yang bekerja di dalam tim yang berkomitmen.

Menurut (Kaswan, 2012) Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan organisasi, dan memiliki tingkat pergantian yang rendah. Komitmen yang lebih kuat dapat mengurangi perputaran

dan absensi, dengan demikian meningkatkan produktivitas organisasi. Menurut (Sutanto & C, 2013) mengemukakan komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Menurut (Parinding, 2017) mengemukakan Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) adalah tingkat sampai di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan berkemauan melakukan upaya keras demi kepentingan organisasi itu.

Menurut Sutanto & C (2013) *Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Menurut Meyer dan Allen dalam Sutanto & Gunawan (2013) *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. Karyawan mengakui adanya kesamaan antara dirinya dan organisasi, sehingga menunjukkan perhatian dan

secara konsekuen membentuk komitmen yang mengesankan (*want*).

Disiplin Kerja memiliki arti yakni suatu sikap, dimana seorang pegawai menunjukkan keseriusan dalam bekerja dan juga menaati aturan yang diberikan oleh organisasi. Supomo & Nurhayati, (2018) Menjelaskan bahwa disiplin kerja ialah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik. Seorang karyawan yang tidak mempunyai sifat disiplin kerja, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Hertatik (2018) menyatakan bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah di setujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Sutrisno (2016) Mengatakan Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat

Husna Purnama : Analisis Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pengelolaan Hutan Lestari (BPH)) Wilayah VI Bandar Lampung

pencapaian tujuan organisasi . Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan tingkat kepatuhan terhadap aturan-aturan dan norma-norma yang ditetapkan organisasi /organisasi, dan juga sikap kesediaan dan kerelaan seorang karyawan untuk mematuhi perintah dari organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja. Disiplin Korektif Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pagawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya. Disiplin korektif memerlukan

perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

METODE PENELITIAN

Agar pendekatan ini lebih terarah sesuai dengan tujuan yang diinginkan, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu pencarian data dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep/teori yang digunakan. Objek penelitian ini Balai Pengelolaan Hutan Lestari (BPHL) Wilayah VI Bandar Lampung yang beralamat di Jalan Zainal Abidin Pagar Alam, Rajabasa, Kota Bandar Lampung. Penelitian ini dilaksanakan

pada bulan November 2022 s/d bulan Maret 2023.

Sumber Data

Data Primer

Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari subjek atau objek penelitian.

Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang didapatkan tidak secara langsung dari objek atau subjek penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Suatu penelitian untuk mendapatkan data yang akurat diperlukan adanya teknik pengumpulan data yang tepat. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi yaitu adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.

2. Kuisioner

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dibagikan pada responden.

3. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada benda tertulis / bacaan, seperti buku/majalah, dokumentasi, peraturan, notulen rapat, catatan harian.

4. Kajian Pustaka

Yaitu membaca dan menelaah berbagai tulisan dan literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2011) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Kesimpulannya, populasi bukan hanya orang tetapi benda-benda alam yang lain. Tujuan diadakan Populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari tetapi juga populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Jumlah pegawai Balai Pengelolaan Hutan Lestari (BPHL) Wilayah VI Bandar Lampung sebanyak 35 pegawai termasuk penulis. Akan tetapi dalam

Husna Purnama : Analisis Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pengelolaan Hutan Lestari (BPH)) Wilayah VI Bandar Lampung

penelitian ini diambil sampel sebanyak 34 pegawai karena penulis tidak ikut diteliti agar hasil penelitian tidak menjadi bias.

Agar suatu data yang telah terkumpul dapat bermanfaat, maka perlu dilakukan analisis data. Analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul, dan penginterpretasian hasil pengolahan data yang terkumpul tersebut berikut kesimpulannya. Dengan demikian disimpulkan bahwa analisis data perlu dilakukan, sebagai langkah kongkrit selanjutnya setelah data dari lapangan terkumpul, serta bertujuan mengolah, dan menginterpretasikan hasil pengolahan data berikut kesimpulannya. Untuk mempermudah kegiatan analisis data maka diperlukan cara atau metode analisis data.

Regresi linier sederhana, Data yang akan dianalisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX + et$$

Dimana :

Y = Kepuasan Pengguna Produk *Sygenta*

X = Kualitas Produk

a = konstanta

b = koefisien regresi

et = Error term (Sugiyono, 2014)

setelahnya dikakukan perhitungan Koefisien korelasi untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh pemberian Kualitas Produk (X) dengan Kepuasan Pengguna Produk *Sygenta* (Y). Penafsiran yang dapat diberikan terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil. Dan koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2) pada model regresi linear. Hubungan variable bebas terhadap variable terikat jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut. Sebaliknya jika R^2 makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data menunjukkan hasil pengolahan data dengan menggunakan peralatan matematis melalui program SPSS 21 diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{hitung})

untuk masing-masing variabel bahwa nilai korelasi antar skor item dengan skor total item untuk 10 butir pertanyaan, memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari pada nilai korelasi r tabel pada taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan $df (N-K)/34-2 = 32$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal tersebut seluruhnya valid.

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian variabel budaya kerja menunjukkan adanya reliabel (kesesuaian) baik antara item pertanyaan maupun totalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* total sebesar 0.952 diatas nilai *r product moment* pada $N = 10$ dan $\alpha 5\%$ sebesar 0.632 ($0.952 > 0.632$). Demikian halnya dilihat dari per item pertanyaan bahwa nilai *cronbach's alpha* totalnya di atas nilai *cronbach's alpha* dari setiap item pertanyaan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja, hal ini dibuktikan dengan kontribusi (*R Square*) sebesar 0.130 artinya sebesar 13% variasi perubahan variabel disiplin kerja mampu dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 87% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar

dari variabel penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap pegawai Balai Pengelolaan Hutan Lestari Wilayah VI Bandar Lampung.

Komitmen organisasi adalah sebagai rasa *Identifikasi*, *Keterlibatan*, *Loyalitas* yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Dengan kata lain, *Identifikasi* adalah kepercayaan pegawai dalam hal penerimaan tujuan organisasi; *Keterlibatan* adalah partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja, dalam penerimaan semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, dan *Loyalitas* yaitu kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, seperti menampilkan usaha melebihi apa yang diharapkan organisasi dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Kebutuhan pegawai diharapkan dapat terpenuhi melalui komitmen organisasi tempatnya bekerja sehingga kebutuhan organisasi akan kinerja pegawai yang diharapkan dalam bekerja juga dapat tercapai. Apabila seorang pegawai sudah terpenuhi segala kebutuhannya, maka dia juga akan memiliki komitmen terhadap organisasi yang bersangkutan khususnya

Husna Purnama : Analisis Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pengelolaan Hutan Lestari (BPH)) Wilayah VI Bandar Lampung

mengenai disiplin kerja Dengan adanya komitmen akan membuat pegawai dapat bertambah disiplin dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kotler and Armstrong (2016) *Dasar-Dasar Pemasaran*. Bandung: Indeks.

Santoso, J. B. (2019) 'Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Harga terhadap Kepuasan dan Loyalitas Konsumen', *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 16(01), pp. 127–146. doi: 10.36406/jam.v16i01.271.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni, D., Kumadji, S. and Sunarti, S.

(2016) 'PENGARUH KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN DAN LOYALITAS PELANGGAN (

Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Survei pada Pelanggan Nasi Rawon di Rumah Makan Sakinah Kota Pasuruan)', *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 37(1), pp. 171–177.

Zahara, M. et al. (2021) 'the Effect of Quality Service and Produk Quality To', 7(1), pp. 67–74.

Cravens, W. D. (1996) *Pemasaran Strategis*. Jilid 1 Te. Edited by Lina Salim. Jakarta: Erlangga.