

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

Wayan Warti ⁽¹⁾, Ahiruddin ⁽²⁾, Meilinda Safitri⁽³⁾, Hujaimatul Fauziah⁽⁴⁾,
Ifaturohiah⁽⁵⁾

¹⁾Universitas Sang Bumi Rua Jurai

*email korespondensi: wayanwati@gmail.com

Abstrak. 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. 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. Metode pengumpulan data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan quisioner. 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} variabel komitmen organisasi yaitu 2.184 dengan konstanta 2.725 pada t_{tabel} dengan db 34 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1.691. karena $2.725 > 1.691$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Signifikansi variabel komitmen organisasi adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima. artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Balai Pengelolaan Hutan Produksi Wilayah VI Bandar Lampung

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Menurut Robbins (2008:100) komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi.(Muzadzi, 2013)

Menurut Kaswan (2012: 293) 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.(Parinding, 2017)

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.

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.

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.

Berdasarkan pra penelitian yang ditemukan beberapa permasalahan mengenai komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Permasalahan mengenai komitmen afektif (melibatkan diri dalam pekerjaan) terdiri atas kurang pedulinya pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan, beberapa pegawai masih mengutamakan pekerjaan individu dari pada pekerjaan organisasi, kurangnya kerjasama antar pegawai dalam penyelesaian pekerjaan.

Tabel 2. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Bulan Januari – Desember 2022

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Efektif	Total Hari Efektif	Alasan Tidak Hadir			Total Tidak Hadir	Total Hadir	Hadir (%)
					S	Terlambat Hadir	I			
1	Januari	35	21	735	4	2	3	9	726	98,78%
2	Februari	35	18	630	4	2	4	10	620	98,41%
3	Maret	35	22	770	4	-	6	10	760	98,70%
4	April	35	20	700	8	2	5	15	685	97,86%
5	Mei	35	16	560	5	2	4	11	549	98,04%
6	Juni	35	21	735	7	2	3	12	723	98,37%
7	Juli	35	21	735	5	1	2	8	727	98,91%
8	Agustus	35	22	770	8	2	3	13	757	98,31%
9	September	35	22	770	7	4	4	15	755	98,05%
10	Oktober	35	21	735	6	4	5	15	720	97,96%
11	November	35	22	770	4	2	2	8	762	98,96%
12	Desember	35	22	770	4	6	6	16	754	97,92%

Jumlah	420	248	8.680	66	29	47	142	8.538	1180%
Rata -Rata									98,36%

Sumber: BPHL Wilayah VI Bandar Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diperoleh informasi bahwa tingkat kehadiran pegawai rata-rata sebesar 98,36%. Kehadiran pegawai tertinggi terjadi pada bulan November 2022 dan kehadiran terendah terjadi pada bulan April 2022.

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.

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 (Wibowo, 2006),(Haryanto, 2010)

Konopaske, Ivancevich dan Matteson (2007) ,Komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas–tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi. (Yoon, 2014)

McShane dan Von Glinow (2008) ,Komitmen organisasi sebagai pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir. (Ley 25.632, 2002)

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.(Lestari et al., 2023)

Menurut (Raymond A. Noe, et.all, 2011) 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.(Parinding, 2017)

Menurut Kaswan, (2012) Komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. (Parinding, 2017)

Pembentukan Komitmen Organisasional dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor, baik dari organisasi

maupun dari individu yaitu: Proses terbentuknya komitmen afektif , Proses terbentuknya komitmen berkelanjutan , Proses terbentuknya komitmen normatif .

Luthans (2006) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya, yaitu : Variabel orang , Variable Organisasi , dan Variabel non-organisasi.(Haris, 2017)

Supomo, dkk (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.(Www.kemkes.go.id, 2020)

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 pencapaian tujuan organisasi .(Afridayanti, 2022)

Menurut Mangkunegara Prabu (2013:129). Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.(Saputra & Rotua Turnip, 2018)

Tujuan dari penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai Balai Pengelolaan Hutan Lestari (BPHL) Wilayah VI Bandar Lampung.

METODE PENELITIAN

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.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komitmen , Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Hutan Lestari (BPHL) Wilayah VI Bandar Lampung.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan dua jenis data yaitu , data primer dan data sekunder.

teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi (pengamatan) , Kuesioner / Angket, Dokumentasi ,Dan kajian pustaka.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

Di penelitian ini menggunakan alat analisis yang berupa: pengujian validasi

validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur.

uji reliabilitas sebenarnya alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Analisis regresi linear sederhana adalah suatu analisis yang mengukur antara variabel bebas dan variabel terikat.

$$Y = a + bX + e \dots$$

Dimana

- Y = Disiplin Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Komitmen Organisasi
- e = faktor lain yang mempengaruhi

Analisis Koefisien Determinasi

Uji Hipotesis

$$t = r \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X (komitmen organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Disiplin Kerja).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

Pada penelitian ini diambil 34 orang responden dengan karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis		Persentase
	Kelamin	Frekuensi	(%)
1	Laki-laki	16	47
2	Perempuan	18	53
Jumlah		34	100

Berdasarkan tabel karakteristik responden menurut jenis kelamin di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 16 (47%) responden berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 18(53%) responden adalah berjenis kelamin perempuan.

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	7	20
2	31-40 Tahun	14	31
3	41-50 Tahun	12	35

4	>50 Tahun	5	14
Jumlah		34	100

Sumber: data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan usia di atas memperlihatkan bahwa sebanyak 7 responden (20%) berusia antara 21-30 tahun, sebanyak 14 responden (31 %) berusia antara 31-40 tahun, sebanyak 12 responden (35%) berusia antara 41 – 50 tahun dan sebanyak 5 responden (14%) berusia lebih dari 50 tahun.

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
	SMA	8	24
2	D3	3	9
3	S1	20	58
4	S2	3	9
Jumlah		34	100

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat diketahui bahwa sebanyak 29 (80,56%) responden berpendidikan SMA, sebanyak 6 (16,67) berpendidikan Sarjana, dan sebanyak 1 (2,78) berpendidikan S2.

Deskripsi Jawaban Responden Angket Komitmen Organisasi

Hasil jawaban angket Komitmen Organisasi dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Angket Komitmen Organisasi

No item	Uraian Angket Komitmen Organisasi	Pernyataan					□
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Keinginan untuk tidak pindah ke instansi lain	8	22	2	2	0	34
2.	Merasa memiliki keterlibatan dalam menyelesaikan pekerjaan	23	6	5	0	0	34
3.	Keterkaitan secara dengan instansi secara emotional	19	8	7	0	0	34
4.	Membanggakan organisasi kepada orang lain.	16	17	1	0	0	34
5.	Berharap mendapatkan keuntungan apabila tetap di instansi	7	21	6	0	0	34
6.	Bertahan dalam organisasi merupakan kebutuhan	17	16	0	1	0	34
7.	Pertimbangan keluar organisasi	16	16	0	1	1	34
8.	Ada perasaan bersalah meninggalkan organisasi	21	11	0	2	0	34
9.	Memikirkan pendapat orang lain jika keluar dari organisasi	15	18	0	1	0	34
10.	Memiliki rasa bertanggung jawab terhadap organisasi	21	13	0	0	0	34
Jumlah		163	148	21	7	1	340
Rata-Rata		16,3	14,8	2,1	0,7	0,1	34
Prosentase		47,9	43,5	6,2	2,1	0,3	100,

Berdasarkan hasil angket tentang komitmen organisasi yang terdiri atas indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative diperoleh hasil sebagai berikut : rata-rata sebanyak 16 responden (47,9%) menjawab sangat setuju, rata-rata sebanyak 15 responden (43,5%) menjawab setuju mengenai komitmen organisasi pegawai dalam pekerjaan dan sisanya rata-rata sebanyak 2 responden (6,2%) menjawab kurang setuju dengan komitmen organisasi yang diterapkan di Balai Pengelolaan Hutan Lestari Wilayah VI Bandar Lampung.

Deskripsi Jawaban Responden Angket Disiplin kerja (X)

Tabel 11. Hasil Angket Disiplin kerja

No item	Uraian Angket Disiplin kerja	Pernyataan					□
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Memiliki kedisiplinan sesuai komitmen yang disepakati	9	24	1	0	0	34
2.	Bersikap jujur, terbuka dan transparan dalam pekerjaan	22	8	3	0	1	34
3.	Memiliki kedisiplinan yang tinggi	21	9	4	0	0	34
4.	Mematuhi peraturan disiplin yang ditetapkan pemerintah	12	19	3	0	0	34
5.	Mengetahui kewajiban pegawai	12	16	5	1	0	34
6.	Mengetahui larangan – larangan bagi pegawai	8	23	3	0	0	34
7.	Memiliki rasa perhatian terhadap peraturan disiplin pegawai	21	7	3	2	1	34
8.	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	20	8	5	1	0	34
9.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab	14	17	2	1	0	34
10.	Mengutamakan kerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan beban pekerjaan	12	17	5	0	0	34
Jumlah		151	148	34	5	2	340
Rata-Rata		15,1	14,8	3,4	0,5	0,2	34
Prosentase		44,41	43,53	10,00	1,47	0,59	100

Berdasarkan hasil angket tentang disiplin kerja yang terdiri atas indikator sikap mental dan perilaku karyawan, norma peraturan dan tanggung jawab diperoleh hasil sebagai berikut : rata-rata sebanyak 15 (44,41%) responden menjawab sangat setuju, 14 (43,53%) responden menjawab setuju mengenai disiplin kerja pegawai dan sisanya sebanyak 3 (10%) responden menjawab kurang setuju dengan disiplin kerja pegawai di Balai Pengelolaan Hutan Lestari Wilayah VI Bandar Lampung.

Tabel 11. Hasil Angket Disiplin kerja

No item	Uraian Angket Disiplin kerja	Pernyataan					Σ
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Memiliki kedisiplinan sesuai komitmen yang disepakati	9	24	1	0	0	34
2.	Bersikap jujur, terbuka dan transparan dalam pekerjaan	22	8	3	0	1	34
3.	Memiliki kedisiplinan yang tinggi	21	9	4	0	0	34
4.	Mematuhi peraturan disiplin yang ditetapkan pemerintah	12	19	3	0	0	34
5.	Mengetahui kewajiban pegawai	12	16	5	1	0	34
6.	Mengetahui larangan – larangan bagi pegawai	8	23	3	0	0	34
7.	Memiliki rasa perhatian terhadap peraturan disiplin pegawai	21	7	3	2	1	34
8.	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	20	8	5	1	0	34
9.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab	14	17	2	1	0	34
10.	Mengutamakan kerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan beban pekerjaan	12	17	5	0	0	34
Jumlah		151	148	34	5	2	340
Rata-Rata		15,1	14,8	3,4	0,5	0,2	34
Prosentase		44,41	43,53	10,00	1,47	0,59	100

Berdasarkan hasil angket tentang disiplin kerja yang terdiri atas indikator indikator sikap mental dan perilaku karyawan, norma peraturan dan tanggung jawab diperoleh hasil sebagai berikut : rata-rata sebanyak 15 (44,41%) responden menjawab sangat setuju, 14 (43,53%) responden menjawab setuju mengenai disiplin kerja pegawai dan sisanya sebanyak 3 (10%) responden menjawab kurang setuju dengan disiplin kerja pegawai di Balai Pengelolaan Hutan Lestari Wilayah VI Bandar Lampung.

Dalam analisis kuantitatif terdapat :

Tabel 12. Validitas Komitmen organisasi

No Item test	Nilai r_{hit}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0.699	0.339	Valid
2	0.905	0.339	Valid
3	0.946	0.339	Valid

No Item test Nilai r_{hit} Nilai r_{tabel} Keterangan

4	0.891	0.339	Valid
5	0.781	0.339	Valid
6	0.699	0.339	Valid
7	0.781	0.339	Valid
8	0.650	0.339	Valid
9	0.765	0.339	Valid
10	0.921	0.339	Valid

Untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item angket dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas angket komitmen organisasi secara keseluruhan dinyatakan valid.

Tabel 13. Validitas Disiplin kerja (Y)

Item test	Nilai r_{hit}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0.889	0.339	Valid
2	0.831	0.339	Valid
3	0.797	0.339	Valid
4	0.910	0.339	Valid

Item test	Nilai r _{hit}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
5	0.840	0.339	Valid
6	0.840	0.339	Valid
7	0.831	0.339	Valid
8	0.910	0.339	Valid
9	0.797	0.339	Valid
10	0.884	0.339	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel disiplin kerja, maka item angket disiplin kerja secara keseluruhan dinyatakan valid.

Tabel 14. Reliabilitas komitmen organisasi

Tabel 16. Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	23.885	8.765		2.725	.000
Komitmen.Org	.437	.200	.360	2.184	.000

a. Dependent Variable: Disiplin.Kerja

Hasil koefisien arah regresi antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 0.437 dengan konstanta sebesar 23.885 persamaan regresinya adalah Y (disiplin kerja) = $723.885 + 0.437$ (komitmen organisasi).

Persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai adalah searah (positif), yang menunjukkan angka positif sebesar 0,437 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan disiplin kerja pegawai Balai Pengelolaan Hutan Lestari Wilayah VI Bandar Lampung sebesar 4,37 % .

Cronbach's Alpha	N of Items
0.952	10

Tabel di atas, menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* total sebesar 0.952 diatas nilai *r product moment* pada $N = 10$ dan $\alpha 5\%$ sebesar 0.632 ($0.952 > 0.632$).

Tabel 15. Reliabilitas Disiplin kerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.966	10

Tabel 17. Hasil Pengujian Hipotesis Komitmen organisasi terhadap Disiplin kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	23.885	8.765		2.725	.000
Komitmen.Org	.437	.200	.360	2.184	.000

a. Dependent Variable:

Disiplin.Kerja

Nilai t hitung variabel komitmen organisasi yaitu 2.184 dengan konstanta 2.725 pada t tabel dengan db 34 dan taraf

signifikan 0,05 diperoleh 1.691. karena $2.725 > 1.691$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Signifikasi variabel komitmen organisasi adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima.

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel komitmen organisasi menjelaskan variabel disiplin kerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) pada tabel 18.

Tabel 18. Hasil uji Kooefisien Diterminasi

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.360 ^a	.130	3.989

a. Predictors: (Constant), Komitmen.Org

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

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa Nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi yaitu 2.184 dengan konstanta 2.725 pada t_{tabel} dengan db 34 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1.691. Karena $2.725 > 1.691$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Signifikansi variabel komitmen organisasi adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima. Artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Balai Pengelolaan Hutan Lestari Wilayah VI Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Afridayanti, S. (2022). Peranan Pengawasan Pimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 Pada PT XYZ (Persero) Medan. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi*, 2(1), 94–100. <https://jurnal.yappsu.org/index.php/skylandsea/article/view/56>
- Haris, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan Di Pt. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi Dan Ritel Bandung. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 19(2), 135–151. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v19i2.5513>
- Haryanto. (2010). Hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai negeri sipil jakarta barat. <https://Repository.Uinjkt.Ac.Id/Dspace/Bitstream/123456789/21414/1/HARYANTO-FPS.PDF>, 1–101.
- Lestari, H., Wilayah, B., Zulfikar, R. I., & Strees, M. (2023). *ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI BALAI PENGELOLAAN HUTAN LESTARI (BPHL) WILAYAH VI BANDAR LAMPUNG*. 07(02). 25.632.
- Ley (2002). *PENGARUH ORGANISASI DAN Studi Pada PT PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PT.BADAK BANGUN KARYA BERSAMA , KOMITMEN TERHADAP .BADAK BANGUN KARYA BERSAMA*). 2005.
- Muzadzi, T. (2013). PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING. *עלון הנושא*, 66(1997), 37–39.
- Parinding, R. G. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *Magistra Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88–107.
- Saputra, A., & Rotua Turnip, R. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN (Persero) P3B Sumbagut. *Januari*, 29(2), 1.

- Www.kemkes.go.id. (2020). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIARA INDAH ABADI CABANG GUNUNG AGUNG DENPASAR. *Satukan Tekad Menuju Indonesia Sehat, 2017*, 1–39.
- Yoon, C. (2014). HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT. INFOMEDIA NUSANTARA. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1–11.