BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Perusahaan

Semua bidang usaha membutuhkan sarana periklanan untuk mempublikasikan uasaha yang dijalankan sehingga para konsumen mengetahui adannya kegiatan usaha yang kita jalankan. Dengan semakin banyaknya perusahaan yang membutuhkan jasa periklanan dan event organizer.

Kardus kita menyebutnya, pada umumnya dijadikan sebagai benda pembungkus atau pengemas suatu produk agar terlindung dan juga terlihat menarik sehingga tidak menimbulkan kesan berantakan.

KARDUS yang berdiri pada tanggal 25 maret 1999 dimulai sebagai sekumpulan anak-anak muda dikota cirebon yang ingin melakukan kegiatan yang tidak sekedar hura-hura atau membuang banyak waktu yang akan menimbulkan kesan negatif. Untuk membuang kesan negatif tersebut maka para sekumpulan anak muda dikota cirebon ini ingin melakukan suatu kegiatan untuk mengekspresikan diri dengan orientasi lebih pada penyaluran minat dan idealisme yang dapat memberikan kontribusi serta efek yang positif bagi lingkungannya serta tidak banyak merugikan orang lain.

Kami mencoba dengan didukung oleh personel yang mempunyai kesamaan visi dan misi serta dilandasi dengan satu kreatifitas yang mempunyai cri khas

yang tidak ada yang menyamai mencoba untuk eksis dalam bidang periklanan tidak hanya di kota cirebon tetapi kota-kota lainnya di indonesia.

Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang pesat terutama di kota Cirebon maka komitmen dari para personel kami adalah melayani kebutuhan perusahaan yang ingin berkembang dengan memberikan hasil yang terbaik kepada para konsumen atau pelanggan kami sehingga bidang usaha yang kami jalankan akan semakin kuat.

Dengan komitmen yang kuat dan kerja sama yang tangguh di antara personel kami maka hasil pekerjaan yang kami kerjakan bisa memberikan kebutuhan yang di butuhkan oleh pelanggan kami sehingga pelanggan kami akan merasakan kepusan dengan hasil kerja dari para personel kami.

Adapun Visi dan Misi dari CV. KARDUS COMMUNICATION adalah sebagai berikut :

- Visi:

  “ Menjadi perusahaan advertising dan Event Organizer yang menerapkan manajemen profesional dala mekanisme kerja serta kokoh dalam finance”.

- Misi:

  Misi CV. KARDUS COMMUNICATION adalah “Menjadikan kreatifitas dan profesionalitas kerja sebagai dasar dalam melayani setiap customer dengan tanggung jawab dan komitmen tinggi untuk menjaga kesamaan

antara pengajuan dan realisasi kerja serta menjadi perusahaan yang tumbuh berkembang, unggul, terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani"

Diakui sebagai perusahaan yang tumbuh berkembang, unggul, terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

Penjabarannya adalah sebagai berikut :

1 Diakui

Mencerminkan cita-cita untuk meraih pengakuan dari pihak luar yang menunjukkan bahwa CV. KARDUS pantas dipandang sebagai perusahaan yang kuat.

2 Menunjukkan kinerja yang melebihi ekspetasi pihak-pihak yang berkepentingan.

3 Memberikan layanan yan mudah, terpadu dan tuntas dalam berbagai masalah periklanan.

4 Menjalin hubungan kemitraan yang akrab dan setara dengan pelanggan dan mitra usaha yang sejenis.

5 Bekerja dengan pola pikir prima (mindset of excelent)

6 Antisipatif terhadap perkembangan lingkungan usaha dan selalu siap menghadapi berbagai tantangan.

7 Mengelola usaha dengan mengkedepankan pemberdayaan potensi insani secara maksimal.

8 Meningkatkan kualitas proses, sistem, produk, dan pelayanan secara berkesinambungan.

9 Memegan penuh etika bisnis yang tertinggi, menghasilkan kinerja terbaik secara konsisten.

10 Berfokus terhadap peningkatan kualitas proses secara terus-menerus untuk memperoleh hasil yang maksimal.

11 Membangun lingkungan kerja yang memungkinkan anggota perusahaan mentranformasikan potensi mereka menjadi kinerja perusahaan yang di hargai tinggi.

4.1.2 Aktivitas Umum Perusahaan

CV. Kardus Communication merupakan sebuah perusahaan advertising dan event organiser yang termasuk ke dalam perusahaan jasa yang berorientasi kepada usaha memperoleh jasa.

Bidang usaha utama kardus adalah biro advertising yaitu usaha merancang dan membuat suatu straregi pemasaran atau promosi produk perusahaan, yang spesifikasi bidang pekerjaannya adalah desain grafis, print Ad, outdoor & indoor promotion dan event organiser.

Selain bergerak di biro advertising cv. Kardus juga bergerak di bidang event organiser yang spesifikasi pekerjaannya adalah sebagai berikut outbond, outing, music concert, launching product, exbhibition, sport event, and direct selling.

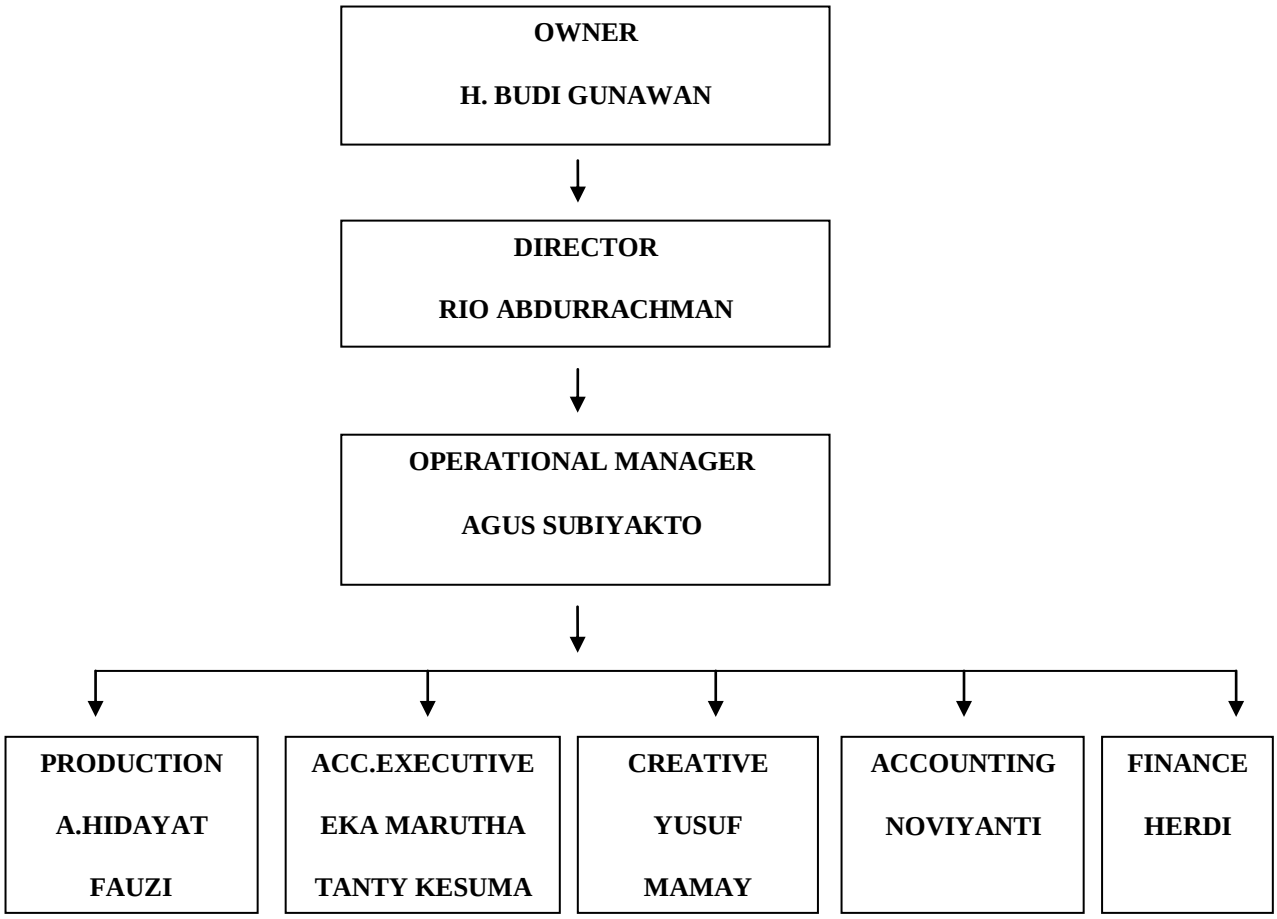
Sebagai biro advertising dan event organiser yang baru, perusahaan ini berusaha untuk bisa mempunyai karakteristik tersendiri dengan cara mengeksplorasi semangat dan khasanah lingkungan budaya lokal maupun

nasional serta memadukannya dengan trend desain yang sedang berlaku saat ini sehingga perusahaan ini bisa bersaing dengan perusahaan lainnya.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan merupakan suatu kerangka dasar menyeluruh yang mempersatukan bagian-bagian yang ada dalam suatu perusahaan, sehingga dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa didukung oleh struktur organisasi yang teratur, tentunya perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar sebagaimana yang diharapkan.

Struktur organisasi yang digunakan dan berlaku di CV.Kardus Communication ini adalah struktur organisasi yang berbentuk garis, dimana garis otoritas ini terkomando langsung dari *top management* sampai *low management*. Jadi komando dari atasan bisa langsung diterima dan dilaksanakan oleh para bawahannya. Adapun organisasi tersebut dapat dilihat dari gambar dibawah ini



Sumber : CV. Kardus Communication

Gambar 4.1

Struktur Organisasi CV.Kardus Communication

4.1.4 Tugas dan Wewenang

Adapun tugas dan wewenang dari setiap unsur-unsur yang terlibat dalam organisasi CV.Kardus Communication adalah sebagai berikut:

1 Owner

Pengertian owner adalah seseorang yang memiliki modal dasar pendirian perusahaan, dimana beliau hanya menghadiri rapat akhir tahun dan rapat pertanggung jawaban yang di adakan 1 tahun sekali.

2 Director

Pengertian direktur adalah sebagai kepala perusahaan, beliau yang mengatur jalannya perusahaan, sebagai decision maker dan pembuat kebijakan-kebijakan yang berlaku di perusahaan.

Tugas utama direktur di dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

- Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
- Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian atau manajer.
- Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
- Menyampaikan laporan kepada owner tentang kinerja perusahaan.

3 Operational Manager

Seseorang yang bertanggung jawab atas proyek atau event yang sedang berjalan.

Tugas manajer operasional adalah sebagai berikut :

- Menentukan prosedur pemakaian dan tata tertib penggunaan fasilitas.

- Sebagai penanggung jawab operasional fasilitas Umum.

4 Salah satu dari keputusan penting dari manajer operasi adalah pengambilan kebijakan pemilihan (positioning) untuk memproduksi berdasarkan persediaan atau berdasarkan pesanan.

Tugas produksi di antaranya yaitu :

- Persaingan sebagian dilangsungkan melalui sistem produksi. Profitabilitas berhubungan dengan gap antara harga dengan biaya, dan fungsi operasi bertanggung jawab dengan fungsi biaya. semua biaya produksi dan distribusi dipengaruhi oleh keputusan manajer operasi. Kualitas merupakan senjata bersaing, apapun tingkat sasarannya. Reputasi keandalan sebagai upaya senjata utama dalam meraih keberhasilan perusahaan. Sejauh mana tentang kebutuhan konsumen akan dilayani dalam bentuk variasi produk dan jasa, merupakan dasar mendefinisikan usaha tersebut.

- Implikasi strategi perencanaan dan lokasi sangatlah luas. bila kita membangun kapasitas yang berlebihan, produksi dan jasa yang ditawarkan akan memikul beban biaya terlalu berat karena biaya overhead yang tidak perlu. sebaliknya bila kita membangunnya terlalu kecil dapat menyebabkan kehilangan pasar. bila kapasitas dibangun pada tempat yang salah, biaya distribusi meningkat atau kehilangan peluang pasar.inovasi-inovasi teknologi, baik dalam produk maupun dalam proses, dapat mengakibatkan sarana fisik ketinggalan jaman. strategi untuk penambahan kapasitas dapat mempunyai pengaruh yang

berat terhadap fleksibilitas dan biaya operasi. waktu perencanaan dan pelaksanaan yang panjang menambah rumitnya kesimpulan tentang alternatif strategi yang terbaik.

5 Account Executive

Adalah suatu bidang pekerjaan didalam perusahaan yang bertugas mencari pekerjaan kepada klien atau kepada customer.

6 Creative

Adalah bagian dari perusahaan yang bertugas membuat design atau rancangan dari sebuah proyek agar setiap pekerjaan yang di hasilkan sesuai dengan kemauan klien.

7. Accounting

Yaitu proses pengolahan data keuangan untuk menghasilkan informasi keuangan yang di gunakan untuk memungkinkan pengambilan keputusan melakukan pertimbangan berdasarkan informasi dalam pengambilan keputusan.

Fungsi accounting adalah sebagai berikut :

- Dasar pencatatan.

  Akuntansi berprinsip sebagai pedoman dalam mengolah data keuangan untuk di sajikan kepada pemakainya. Penggunaan prinsip akuntansi yang berterima umum ini di perlukan karena pihak memerlukan jaminan bahwa informasi keuangan yang di sajikan oleh perusahaan dapat diperbandigkan satu dengan yang lainnya, sehingga

mereka dapat mengambil keputusan untuk menentukan dengan perusahaan mana mereka akan mengadakan hubungan dan dalam bentuk apa hubungan tersebut akan di laksanakan. Jika suatu prinsip pengukuran tertentu ternyata bermanfaat untuk tujuan-tujuan tertentu yang di tetapkan manajemen, maka prinsip pengukuran tersebut merupakan praktik akuntansi lebih didasarkan atas logika dan pengalaman dan bukan atas dasar diterima atau tidak praktik tersebut secara umum. Tentu saja hal ini tidak berarti bahwa prinsip akuntansi yang berterima umum yang mendasari akuntansi keuangan tidak logis dan tidak didasarkan atas pengalaman. Dalam akuntansi praktik-praktik yang telah terbukti bermanfaat dalam suatu perusahaan di harapkan akan menyebar dan menjadi diterima secara luas di perusahaan-perusahaan lain.

- Fokus Informasi.

  Akuntansi terutama digunakan untuk mengolah informasi keuangan masa lalu untuk menggambarkan pertanggungjawaban dana yang dipercayakan oleh pihak luar kepada manajemen suatu perusahaan. Disamping menghasilkan informasi keuangan masa lalu, juga menyediakan informasi keuangan masa yang akan datang sebagai salah satu dasar bagi manajemen dalam prngambilan keputusan. Informasi keuangan masa lalu dihasilkan oleh akuntansi manajemen untuk memenuhi keperluan pertanggungjawaban keuangan kepada pihak intern maupun pihak ekstern perusahaan serta untuk pengendalian aktivitas perusahaan. Informasi keuangan masa yang akan datang dibutuhkan oleh manajemen untuk kepentingan perencanaan kegiatan perusahaan. Karena perencanaan pada

dasarnya merupakan kegiatan pengambilan keputusan pemilihan sekarang alternatif tindakan yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang, maka informasi keuangan yang relevan dengan keperluan manajemen tersebut adalah informasi keuangan masa yang akan datang.

- Limgkup Informasi

  Akuntansi mengolah dan menyajikan informasi keuangan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini di sebabkan oleh pemakai luar membuat keputusan tentang hubungan mereka dengan perusahaan sebagai keseluruhan, bukan dengan bagiannya selain itu akuntansi juga mengolah dan menyajikan informasi keuangan bagian-bagian perusahaab untuk memenuhi keperluan manajer tertentu dalam suatu perusahaan. Hal ini disebabkan pada umunya manajer mangambil keputusan mengenai bagian tertentu perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya saja. Tentu saja tidak berarti bahwa akuntansi tidak dapat menyajikan informasi keuangan perusahaan secara keseluruhan, namun lingkup akuntansi manajemen terutama pada bagian perusahaan.

- Sifat Laporan yang dihasilkan

  Laporan yang dihasilkan oleh akuntansi umumnya berupa ringkasan dan berisi informasi yang teliti. Hal ini disebabkan pada umumnya pemakai luar memerlukan informasi keuangan yang merupakan pertanggungjawaban penggunaan dana oleh manajemen dalam jangka waktu tertentu. Di lain pihak, laporan keuangan yang dihasilkan oleh akuntansi akan lebih rinci dan unsur taksiran lebih

dominan dalam informasi yang disajikan di dalamnya. Untuk pengambilan keputusan, informasi yang kurang teliti namun relevan dengan masalah yang di hadapi oleh pengambil keputusan adalah lebih baik di bandingkan dengan informasi yang teliti namun di sajikan terlambat. Oleh karena itu, akuntansi sebagai suatu sistem pengolahan informasi keuangan lebih menitikberatkan untuk menghasilkan laporan yang rinci dengan memasukkan unsur ketelitian sebagai hal nomor dua, namun berisi informasi yang relevan dengan masalah yang di hadapi oleh pengambil keputusan.

8. Finance

Yaitu bagian dari perusahaan yang bertugas mengontrol pengeluaran dan pemasukan perusahaan sehingga keuangan perusahaan akan stabil.

4.2 Pembahasan Penelitian

4.2.1 Profil Responden pada CV. Kardus Communication

Data penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 10 orang responden untuk mengetahui Pelaksanaan Komitmen Organisasi pada CV. Kardus Communication. Untuk mengetahui profil responden, maka penulis membagi menjadi 5 bagian antara lain

- Berdasarkan Jenis Kelamin
- Berdasarkan Usia
- Berdasarkan Status Perkawinan
- Berdasarkan Pendidikan Perakhir
- Berdasarkan Lama Kerja

Untuk mengetahui karakteristik responden tersebut, penulis akan menguraikannya di bawah ini.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	8	80,0
2	Wanita	2	20,0
Total		**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas terlihat perbandingan jumlah responden yang mengisi kuesioner berdasrkan jenis kelamin untuk pria sebesar 80%, sedangkan untuk wanita sebesar 20%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada Cv.Kardus Communication adalah pria. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang cocok pada Cv.Kardus Communication adalah kaum pria.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia, dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2

Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 20 tahun	0	0,0
2	20 - 29 tahun	3	30,0
3	30 - 39 tahun	4	40,0
4	40 - 49 tahun	2	20,0
5	> 50 tahun	1	10,0
Total		**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Pada tabel 4.2 dapat terlihat bahwa responden yang bekerja pada Cv.Kardus Communication mayoritas berusia antara 30-39 tahun yaitu sebanyak 40 %. Hal ini dikarenakan usia yang cocok untuk bekerja pada perusahaan yang

bergerak pada bidang event organizer dan advertising adalah 30-39 tahun karena dibutuhkan pengalaman dan keterampilan yang lebih.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan status perkawinan, dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3

Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
1	Menikah	10	100,0
2	Belum Menikah	0	0,0
Total		**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa seluruh responden menyatakan menikah yakni sebanyak 10 orang atau 100%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4

PendidikanTerakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	Tamat Sarjana	9	90,0
2	Tamat Diploma	0	0,0

3	Tamat SLTA	1	10,0
4	Tamat SLTP	0	0,0
5	SD	0	0,0
Total		**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan pada tabel 4.4 diatas dapat terlihat bahwa responden yang sudah tamat sarjana yaitu sebesar 90%. Hal ini dikarenakan pada perusahaan ini dibutuhkan karyawan yang memiliki ilmu pengetahuan yang luas untuk menunjang aktivitas perusahaan.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan lama kerja, dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5

Lama Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 2 tahun	1	10,0
2	> 2 tahun	0	0,0
3	3 tahun	2	20,0
4	> 3 tahun	0	0,0
5	> 5 tahun	7	70,0
Total		**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat terlihat bahwa responden yang bekerja pada Cv.Kardus Communication >5 tahun sebanyak 70%. Hal ini terlihat bahwa semua karyawan pada Cv.Kardus Communication mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya.

4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi pada CV. Kardus Communication

Komitmen organisasi pada Cv.Kardus Communication terdiri dari :

1. Komitmen Afektif (*affective commitmet)* adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen Berkelanjtan (*continuance commitmen)* adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meniggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif (*normative commitment)* adalah komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi dan organisasinya. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut :

1. **Identifikasi** : identifikasi yang mewujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan

membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

2. **Keterlibatan** : keterlibatan atau partisipasi dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuat keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.
3. **Loyalitas** : loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kpentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja.

Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai Komitmen Organisasi pada CV. Kardus Communication, yang terdiri dari indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Tanggapan responden tersebut akan penulis uraikan sebagai berikut:

1. Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Afektif pada CV. Kardus Communication

Komitmen Afektif pada CV. Kardus Communication terdiri dari tingkat melakukan usaha ekstra, tingkat kebanggan terhadap perusahaan, dan tingkat kesenangan memilih tempat bekerja. Adapun tanggapan responden mengenai Komitmen Afektif pada CV. Kardus Communication akan penulis uraikan di bawah ini:

a. Tanggapan responden mengenai kesediaan melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan usaha

Tanggapan responden mengenai kesediaan melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan usaha dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6

Tanggapan responden mengenai kesediaan melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan usaha

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	1	10,0
Setuju	5	50,0
Ragu-Ragu	3	30,0
Tidak Setuju	1	10,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat terlihat 50% responden menyatakan jawaban tinggi, 30% responden cukup dan 10% menyatakan sangat tinggi. Jadi mayoritas responden menyatakan melakukan usaha ekstra untuk membantu keberhasilan usaha tinggi, hal ini dikarenakan responden rela melakukan usaha selain pekerjaan utamanya sehingga perusahaan akan semakin maju.

b. Tanggapan responden mengenai menceritakan perusahaan kepada teman-teman sebagai perusahaan yang sangat bagus untuk bekerja

Tanggapan responden mengenai menceritakan perusahaan kepada teman-teman sebagai perusahaan yang sangat bagus untuk bekerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7

Tanggapan responden mengenai menceritakan perusahaan kepada teman-teman sebagai perusahaan yang sangat bagus untuk bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	4	40,0
Setuju	3	30,0
Ragu-Ragu	2	20,0
Tidak Setuju	1	10,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat terlihat 40% responden menyatakan jawaban sangat tinggi, 30% responden menyatakan tinggi dan 20% responden

menyatakan cukup. Jadi pada tabel 4.7 diatas terlihat mayoritas responden sering menceritakan kepada orang lain bahwa perusahaan tempat bekerjanya sekarang adalah perusahaan yang sangat bagus untuk bekerja.

c. Tanggapan responden mengenai kebanggan bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan

Tanggapan responden mengenai kebanggan bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8

Tanggapan responden mengenai kebanggan bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	1	10,0
Setuju	5	50,0
Ragu-Ragu	2	20,0
Tidak Setuju	2	20,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat terlihat 50% responden menyatakan jawaban tinggi, 20% responden menyatakan cukup dan 20% responden menyatakan rendah. Jadi mayoritas responden bangga menceritakan kepada orang lain bahwa mereka adalah bagian dari perusahaan Cv.Kardus Communication.

d. Tanggapan responden mengenai perasaan sangat senang memilih perusahaan ini sebagai tempat bekerja saya, dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain yang saya pertimbangkan pada saat saya bergabung

Tanggapan responden mengenai perasaan sangat senang memilih perusahaan ini sebagai tempat bekerja saya, dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain yang saya pertimbangkan pada saat saya bergabung dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9

Tanggapan responden mengenai perasaan sangat senang memilih perusahaan ini sebagai tempat bekerja saya, dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain yang saya pertimbangkan pada saat saya bergabung

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	50,0
Setuju	2	20,0
Ragu-Ragu	2	20,0
Tidak Setuju	1	10,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat terlihat 50% responden menyatakan jawaban sangat tinggi, 20% responden menyatakan tinggi dan 20% responden menyatakan cukup. Jadi mayoritas responden menyatakan perasaan senangnya memilih

perusahaan ini sebagai tempat bekerja dikarenakan perusahaan ini perusahaan yang bagus dibidangnya.

2. Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Berkelanjutan pada CV. Kardus Communication

Komitmen Berkelanjutan pada CV. Kardus Communication terdiri dari tingkat keloyalan terhadap perusahaan, tingkat pindah tempat bekerja, tingkat berpengaruh terhadap perusahaan, tingkat kesesuain terhadap kebijakan perusahaan, tingkat kesalahan dalam memilih perusahaan. Adapun tanggapan responden mengenai Komitmen Berkelanjutan pada CV. Kardus Communication akan penulis uraikan di bawah ini

a. Tanggapan responden mengenai kepedulian dengan nasib perusahaan

Tanggapan responden mengenai kepedulian dengan nasib perusahaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10

Tanggapan responden mengenai kepedulian dengan nasib perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	4	40,0
Setuju	3	30,0
Ragu-Ragu	2	20,0
Tidak Setuju	1	10,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat terlihat 40% responden menyatakan jawaban sangat tinggi, 30% responden menyatakan tinggi, dan 20% menyatakan cukup. Jadi mayoritas responden menyatakan kepeduliannya terhadap nasib perusahaan karena perusahaan yang berhasil akan menunjang keberhasilan juga buat para karyawannnya.

b. Tanggapan responden mengenai perasaan merasa kurang begitu loyal terhadap perusahaan

Tanggapan responden mengenai perasaan merasa kurang begitu loyal terhadap perusahaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11

Tanggapan responden mengenai perasaan merasa kurang begitu loyal terhadap perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	3	30,0
Setuju	5	50,0
Ragu-Ragu	1	10,0
Tidak Setuju	1	10,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas dapa terlihat 50% responden menyatakan jawaban tinggi, 30% responden menyatakan sanggat tinggi, dan 10% menyatakasponden cukup. Jadi mayoritas responden menyatakan bahwa mereka loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

c. Tanggapan responden mengenai hanya sedikit perubahan bagi diri saya, apabila meninggalkan perusahaan

Tanggapan responden mengenai hanya sedikit perubahan bagi diri saya, apabila meninggalkan perusahaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12

Tanggapan responden mengenai hanya sedikit perubahan bagi diri saya, apabila meninggalkan perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	2	20,0
Setuju	5	50,0
Ragu-Ragu	2	20,0
Tidak Setuju	1	10,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat terlihat 50% responden menyatakan jawaban tinggi, 20% responden menyatakan sangat tinggi dan 20% menyatakan cukup. Jadi mayoritas responden menyatakan bahwa meninggallkan perusahaan tempat bekerjanya sekarang memberikan perubahan yang sedikit berbeda dengan responden tetap bertahan diperusahaan ini akan memberika perubahan yang besar bagi hidup semua responden.

d. Tanggapan responden mengenai tidak banyak yang dapat saya peroleh apabila bergabung dengan perusahaan ini.

Tanggapan responden mengenai tidak banyak yang dapat saya peroleh apabila bergabung dengan perusahaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13

Tanggapan responden mengenai tidak banyak yang dapat saya peroleh apabila bergabung dengan perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	3	30,0
Setuju	3	30,0
Ragu-Ragu	1	10,0
Tidak Setuju	3	30,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan sangat tinggi, tinggi dan rendah sebanyak 3 orang atau 30%. Dan yang paling sedikit menyatakan cukup sebanyak 1 orang atau 10%.

e. Tanggapan responden mengenai memutuskan untuk bekerja pada perusahaan ini merupakan kesalahan fatal bagi kehidupan saya

Tanggapan responden mengenai memutuskan untuk bekerja pada perusahaan ini merupakan kesalahan fatal bagi kehidupan saya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14

Tanggapan responden mengenai memutuskan untuk bekerja pada perusahaan ini merupakan kesalahan fatal bagi kehidupan saya

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	2	20,0
Setuju	3	30,0
Ragu-Ragu	2	20,0
Tidak Setuju	3	30,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tinggi dan rendah sebanyak 3 orang atau 30%. Dan yang paling sedikit menyatakan sangat tinggi dan cukup sebanyak 2 orang atau 20%.

3. Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Normatif pada CV. Kardus Communication

Komitmen Normatif pada CV. Kardus Communication terdiri dari tingkat ketersediaan menerima semua bentuk tugas, tingkat kecocokan dengan perusahaan tingkat sumber insiprasi terhadap perusahaan, tingkat kecocokan terhadap perusahaan sebagai tempat bekerja. Adapun tanggapan responden mengenai Komitmen Normatif pada CV. Kardus Communication akan penulis uraikan di bawah ini

a. Tanggapan responden mengenai Saya bisa bekerja dengan baik untuk perusahaan lain sepanjang tipe pekerjaannya sama

Tanggapan responden mengenai Saya bisa bekerja dengan baik untuk perusahaan lain sepanjang tipe pekerjaannya sama dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15

Tanggapan responden mengenai Saya bisa bekerja dengan baik untuk perusahaan lain sepanjang tipe pekerjaannya sama

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	2	20,0
Setuju	4	40,0
Ragu-Ragu	3	30,0
Tidak Setuju	1	10,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat terlihat 40% responden menyatakan jawaban tinggi, 30% responden menyatakan cukup dan 20% responden menyatakan sangat tinggi. Jadi mayoritas responden menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada perusahaan lain sepanjang tipe pekerjaannya sama dengan tempat responden bekerja sekarang.

b. Tanggapan responden mengenai Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai perusahaan ini

Tanggapan responden mengenai Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai perusahaan ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.16

Tanggapan responden mengenai Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai perusahaan ini

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	1	10,0
Setuju	5	50,0
Ragu-Ragu	3	30,0
Tidak Setuju	1	10,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat terlihat 50% responden menyatakan jawaban tinggi, 30% responden menyatakan cukup. Jadi mayoritas responden menyatakan kesamaannya antara nilai yang responden pegang dengan nilai perusahaan.

c. Tanggapan responden mengenai Perusahaan ini memberikan inspirasi terbaik bagi saya dalam mencapai prestasi

Tanggapan responden mengenai Perusahaan ini memberikan inspirasi terbaik bagi saya dalam mencapai prestasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.17

Tanggapan responden mengenai Perusahaan ini memberikan inspirasi terbaik bagi saya dalam mencapai prestasi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	2	20,0
Setuju	4	40,0
Ragu-Ragu	3	30,0
Tidak Setuju	1	10,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat terlihat 40% responden menyatakan jawaban tinggi, 30% responden menyatakan cukup dan 20% responden menyatakan sangat tinggi. Jadi mayoritas responden menyatakan bahwa perusahaan ini memberikan inspirasi bagi responden untuk mencapai prestasi yang ingin responden raih.

d. Tanggapan responden mengenai Bagi saya ini adalah perusahaan terbaik dari semua perusahaan lain yang memungkinkan saya untuk bekerja.

Tanggapan responden mengenai Bagi saya ini adalah perusahaan terbaik dari semua perusahaan lain yang memungkinkan saya untuk bekerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.18

Tanggapan responden mengenai Bagi saya ini adalah perusahaan terbaik dari semua perusahaan lain yang memungkinkan saya untuk bekerja.

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	3	30,0
Setuju	4	40,0
Ragu-Ragu	1	10,0
Tidak Setuju	2	20,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat terlihat bahwa 40% responden menyatakan jawaban tinggi, 30% responden menyatakan sangat tinggi dan 20% menyatakan rendah. Jadi mayoritas menyatakan jawaban bahwa perusahaa tempat bekerjanya sekarang adalah perusahaan yang terbaik dari semua perusahaan yang lainnya.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tinggi sebanyak 4 orang atau 40%. Dan yang paling sedikit menyatakan cukup sebanyak 1 orang atau 10%.

4.2.2.1 Hasil *Scoring* Kuesioner Komitmen Organisasi

Untuk mengetahui hasil scoring kinerja karyawan, maka penulis menyajikan dalam tabel di bawah ini:

Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban dan Frekuensinya					Skor Total
	5	4	3	2	1	
1	1	5	3	1	0	72,00
2	4	3	2	1	0	80,00
3	1	5	2	2	0	70,00
4	5	2	2	1	0	82,00
5	4	3	2	1	0	80,00
6	3	5	1	1	0	80,00
7	2	5	2	1	0	76,00
8	3	3	1	3	0	72,00
9	2	3	2	3	0	68,00
10	2	4	3	1	0	74,00
11	1	5	3	1	0	72,00
12	2	4	3	1	0	74,00
13	3	3	1	3	0	72,00
Rata-rata Skor Total						**74,77**
Kriteria						**Baik**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabulasi data mengenai Komitmen Organisasi yang tercantum dalam lampiran tabulasi kuesioner, diperoleh nilai tanggapan responden atas kuesioner Komitmen Organisasi (Kuesioner Variabel X) adalah sebesar 74,77%.

Untuk mengkatagorikan penilain responden tentang Komitmen Organisasi, maka penulis membuat pengkatagorian dalam garis interval sebagai berikut:

Jarak interval untuk 13 pernyataan dengan 10 orang responden

Skor Minimum $= \frac{Skor\ Minimum}{Skor\ Maksimum} \times 100\%$

$= \frac{1}{5} \times 100\%$

$= 20\%$

Skor Maksimum $= \frac{Skor\ Maksimum}{Skor\ Maksimum} \times 100\%$

$= \frac{1}{5} \times 100\%$

$= 100\%$

Interval dalam persen = Nilai Indeks Maksimum – Nilai Indeks Minimum

= 100% – 20%

= 80%

Jarak Interval = Interval : Jenjang (5)

= 80% : 5

= 16%

Hasil *scoring* analisis deskriptif tentang pernyataan Komitmen Organisasi ada dalam kategori baik. Karena nilai persentase sebesar 74,77% berada diantara 68% - 84% yang termasuk dalam kategori baik. Kategori tersbut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.19

***Scoring* Komitmen Organisasi**

% Jumlah Skor	Kriteria
20.00 – 36.00	Tidak Baik
36.01 – 52.00	Kurang Baik
52.01 – 68.00	Cukup
68.01 – 84.00	**Baik**
84.01 – 100	Sangat Baik

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

4.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kardus Communication

Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan pada CV. Kardus Communication, yang terdiri dari indikator kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, pencapaian hasil tertinggi, pengawasan, pengaruh dalam diri. Tanggapan responden tersebut akan penulis uraikan sebagai berikut:

1. Tanggapan Responden Mengenai kualitas pada CV. Kardus Communication

Kualitas pada CV. Kardus Communication terdiri dari tingkat kesesuaian standar pekerjaan. Adapun tanggapan responden mengenai Kualitas pada CV. Kardus Communication akan penulis uraikan di bawah ini:

a. Tanggapan responden mengenai Saya mampu mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan

Tanggapan responden mengenai Saya mampu mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.20

Tanggapan responden mengenai Saya mampu mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	2	20,0
Setuju	4	40,0
Ragu-Ragu	3	30,0
Tidak Setuju	1	10,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat terlihat 40% menyatakan jawaban tinggi, 30% menyatakan jawaban cukup dan 20% menyatakan jawaban sangat tinggi. Jadi mayoritas responden menyatakan cukup, ini karena para responden merasa yakin akan kualitas dalam dirinya sehingga mampu mencapai standar kualitas yang ditentukan perusahaan.

2. Tanggapan Responden Mengenai kuantitas pada CV. Kardus Communication

Kuantitas pada CV. Kardus communication terdiri dari tingkat kesesuain dengan target kuantitas yg telah ditentukan, tingkat upaya melakukan kuantitas

melebihi target. Adapun tanggapan responden mengenai Kuantitas pada CV. Kardus Communication akan penulis uraikan di bawah ini:

a. Tanggapan responden mengenai Saya lebih mendahulukan kualitas daripada kuantitas

Tanggapan responden mengenai Saya lebih mendahulukan kualitas daripada kuantitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.21

Tanggapan responden mengenai Saya lebih mendahulukan kualitas daripada kuantitas

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	6	60,0
Setuju	2	20,0
Ragu-Ragu	1	10,0
Tidak Setuju	1	10,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat terlihat 60% responden menyatakan jawaban sangat tinggi, 20% responden menyatakan jawaban tinggi, dan 10 % menyatakan jawaban cukup. Jadi mayoritas responden menyatakan jawaban sanggat tinggi, ini karena para responden lebih mendahulukan kualitas daripada kuantitas sehingga hasil kerja yang dicapai oleh perusahaan akan terlihat maksimal.

b. Tanggapan responden mengenai Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan

Tanggapan responden mengenai Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.22

Tanggapan responden mengenai Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	6	60,0
Setuju	2	20,0
Ragu-Ragu	1	10,0
Tidak Setuju	1	10,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat terlihat 60% responden menyatakan jawaban sanggat tinggi, 20% responden menyatakan jawaban tinggi, dan 10% menyatakan jawaban cukup. Jadi mayoritas responden menjawab sanggat tinggi, ini dikarenakan para responden menilai bahwa tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan para responden sehingga dalam mengerjakan tugas tidaka ada hambatan atau masalah sehingga tugas dapat terselesaikan dengan baik dan memuaskan.

3. Tanggapan Responden Mengenai ketepatan waktu pada CV. Kardus Communication

Ketepatan Waktu pada CV. Kardus Communication terdiri dari tingkat menyelesaikan pekerjaan, tingkat melakukan penundaan pekerjaan, tingkat pemanfaatan waktu luang. Adapun tanggapan responden mengenai Ketepatan Waktu pada CV. Kardus Communication akan penulis uraikan di bawah ini:

a. Tanggapan responden mengenai Bila pekerjaan belum selesai saya tidak akan pulang kantor

Tanggapan responden mengenai Bila pekerjaan belum selesai saya tidak akan pulang kantor dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.23

Tanggapan responden mengenai Bila pekerjaan belum selesai saya tidak akan pulang kantor

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	4	40,0
Setuju	1	10,0
Ragu-Ragu	4	40,0
Tidak Setuju	1	10,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Bersadarkan tabel 4.23 diatas dapat terlihat 40% responden menyatakan jawaban sanggat tinggi dan menyatakan jawaban cukup,10% menyatakan jawaban tinggi dan 10% menyatakan jawaban rendah. Jadi mayoritas responden

menyatakan jawaban sangat tinggi dan menyatakan jawaban cukup hal ini dikarenakan para responden mempunyai tingkat disiplin yang tinggi sehingga jika pekerjaan belum terselesaikan maka para responden tidak akan pulang kantor dahulu.

b. Tanggapan responden mengenai Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan

Tanggapan responden mengenai Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.24

Tanggapan responden mengenai Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	4	40,0
Setuju	2	20,0
Ragu-Ragu	3	30,0
Tidak Setuju	1	10,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat terlihat 40% responden menyatakan jawaban sangat tinggi, 30% responden menyatakan jawaban cukup, 20% responden menyatakan jawaban tinggi dan 10% menyatakan jawaban rendah. Jadi dalam hal menyelasikan tugas sesuai dengan permintaan pimpinan mayoritas

responden menjawab sanggat tinggi hal ini dikarenakan para responden merasa mampu diberikan tugas apa saja yang diberikan oleh pemimpin perusahaan.

c. Tanggapan responden Saya jarang menggunakan waktu luang untuk kepentingan perusahaan

Tanggapan responden Saya jarang menggunakan waktu luang untuk kepentingan perusahaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.25

Tanggapan responden Saya jarang menggunakan waktu luang untuk kepentingan perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	50,0
Setuju	2	20,0
Ragu-Ragu	2	20,0
Tidak Setuju	1	10,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat terlihat 50% responden menyatakan jawaban sangat tinggi, 20% menyatakan jawaban tinggi, 20% menyatakan jawaban cukup dan 10% menyatakan jawaban rendah. Jadi dalam hal menggunakan waktu luang untuk kepentingan perusahaan mayoritas responden menjawab sanggat tinggi disini terlihat bahwa responden memanfaatkan waktu dengan baik dalam mengerjakan tugas sehingga jarang menggunakan waktu luang.

4. Tanggapan Responden Mengenai Pencapaian Hasil Tertinggi pada CV. Kardus Communication

Pencapaian Hasil Tertinggi pada CV. Kardus Communication terdiri dari tingkat penggunaan sarana kerja, tingkat kerusakan fasilitas kerja. Adapun tanggapan responden mengenai Pencapaian Hasil Tertinggi pada CV. Kardus Communication akan penulis uraikan di bawah ini:

a. Tanggapan responden mengenai Walaupun pimpinan saya tidak ada, saya tetap akan bekerja baik

Tanggapan responden mengenai Walaupun pimpinan saya tidak ada, saya tetap akan bekerja baik dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.26

Tanggapan responden mengenai Walaupun pimpinan saya tidak ada, saya tetap akan bekerja baik

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	50,0
Setuju	1	10,0
Ragu-Ragu	2	20,0
Tidak Setuju	2	20,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarakan tabel 4.26 diatas dapat terlihat 50% responden menyatakan jawaban sangat tinggi, 10% responden menyatakan jawaban tinggi dan 20%

responden menyatakan jawaban cukup dan 20% responden menyatakan jawaban rendah. Jadi dalam hal jika tidak ada pimpinan responden tetap bekerja dengan baik, mayoritas responden menjawab sanggat tinggi hal ini dikarenakan para responden mengemban tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga diwaktu tidak ada pengawasan dari pimpinan para responden tetap dapat bekerja dengan baik.

b. Tanggapan responden mengenai Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak

Tanggapan responden mengenai Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.27

Tanggapan responden mengenai Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	4	40,0
Setuju	2	20,0
Ragu-Ragu	3	30,0
Tidak Setuju	1	10,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat terlihat 40% responden menyatakan jawaban sangat tinggi, 20% responden menyatakan jawaban tinggi, 30% menyatakan jawaban cukup dan 10% menyatakan jawaban rendah. Jadi dalam hal responden tidak pernah meninggalkan pekerjaan meskipun ada keperluan pribadi, mayoritas responden menjawab sanggat tinggi hal ini dikarenakan para responden memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya sehingga para responden lebih mendahulukan kepentingan perusahaan daripad kepentingan peribadi.

5. Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan pada CV. Kardus Communication

Pengawasan pada CV. Kardus Communication terdiri dari tingkat menyelesaikan pekerjaan tanpa ada pengawas, tingkat kedisplinan, tingkat inisiatif dlm melakukan tindakan. Adapun tanggapan responden mengenai Pengawasan pada CV. Kardus Communication akan penulis uraikan di bawah ini:

a. Tanggapan responden mengenai Tanpa disuruh oleh atasan, saya kerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya

Tanggapan responden mengenai Tanpa disuruh oleh atasan, saya kerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.28

Tanggapan responden mengenai Tanpa disuruh oleh atasan, saya kerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	3	30,0
Setuju	2	20,0
Ragu-Ragu	4	40,0
Tidak Setuju	1	10,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.28 diatas dapat terlihat 30% responden menyatakan jawaban sangat tinggi, 20% responden menyatakan jawaban tinggi,40% responden menyatakan jawaban cukup dan 10% responden menyatakan jawaban rendah. Jadi dalam hal mengerjakan tugas tanpa disuruh oleh atasan, mayoritas responden menjawab cukup hal ini dikarenakan jika tidaka ada perintah yang jelas mengenai pekerjaan maka para responden tidak akan mengerjakan tugas sehingga kesalahan kerja dapat terhindarkan.Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan cukup sebanyak 4 orang atau 40%. Dan yang paling sedikit menyatakan rendah sebanyak 1 orang atau 10%.

b. Tanggapan responden mengenai Kreativitas saya dalam bekerja sudah diakui oleh siapa saja

Tanggapan responden mengenai Kreativitas saya dalam bekerja sudah diakui oleh siapa saja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.29

Tanggapan responden mengenai Kreativitas saya dalam bekerja sudah diakui oleh siapa saja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	4	40,0
Setuju	4	40,0
Ragu-Ragu	1	10,0
Tidak Setuju	1	10,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.29 diatas dapa terlihat 40% responden menyatakan jawaban sangat tinggi, 40% responden menyatakan jawaban tinggi, 10% responden menyatakan jawaban cukup, dan 10% menyatakan jawaban rendah. Jadi dala hal kreativitas responden dapat diakui oleh siapa saja, mayoritsa responden menjawab sangat tinggi dan tinggi disini terlihat bahwa responden yakin akan kemampuan yang para responden miliki senihgga orang lain pun mengakui krearivitas yang dimiliki oleh para responden.

c. Tanggapan responden mengenai Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan sekerja, agar kinerja lebih baik

Tanggapan responden mengenai Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan sekerja, agar kinerja lebih baik dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.30

Tanggapan responden mengenai Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan sekerja, agar kinerja lebih baik

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	2	20,0
Setuju	5	50,0
Ragu-Ragu	2	20,0
Tidak Setuju	1	10,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat terlihat 20% responden menyatakan jawaban sanggat tinggi, 50% responden menyatakan jawaban tinggi,20% responden menyatakan jawaban cukup dan 10% menyatakan jawaban rendah. Jadi dalam hal mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja agar kinerja lebih baik, mayoritas responden menyatakan jawaba tinggi, hal ini dikarenakan kerja sama merupakan hal yang penting dalam bekerja sehingga kinerja akan lebih baik.

6. Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Dalam Diri pada CV. Kardus Communication

Pengaruh Dalam Diri pada CV. Kardus Communication terdiri dari tingkat bekerja sama dengan rekan kerja, tingkat pemecahan masalah bersama rekan kerja. Adapun tanggapan responden mengenai Pengaruh Dalam Diri pada CV. Kardus Communication akan penulis uraikan di bawah ini:

a. Tanggapan responden mengenai Perlu dibina kerja sama yang harmonis dengan atasan

Tanggapan responden mengenai Perlu dibina kerja sama yang harmonis dengan atasan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.31

Tanggapan responden mengenai Perlu dibina kerja sama yang harmonis dengan atasan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	1	10,0
Setuju	3	30,0
Ragu-Ragu	5	50,0
Tidak Setuju	1	10,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.31 diatas dapat terlihat 10% responden menyatakan jawaban sangat tinggi, 30% responden menyatakan jawaban tinggi, 50% responden menyatakan jawaban cukup, dan 10% responden menyatakan jawaban rendah. Jadi dalam hal perlu dibina kerja sama yang harmonis dengan atasan, mayoritas responden menjawab cukup, hal ini dikarenakan kerja sama antara responden dengan atasan sangatlah penting sehingga aktivitas perusahaan dapat meningkat.

b. Tanggapan responden mengenai Berkat kerja sama yang baik tidak ada pekerjaan yang terbengkalai

Tanggapan responden mengenai Berkat kerja sama yang baik tidak ada pekerjaan yang terbengkalai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.32

Tanggapan responden mengenai Berkat kerja sama yang baik tidak ada pekerjaan yang terbengkalai

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	2	20,0
Setuju	4	40,0
Ragu-Ragu	3	30,0
Tidak Setuju	1	10,0
Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total	**10**	**100**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel 4.32 diatas dapat terlihat 20% responden menyatakan jawaban sangat tinggi, 40% responden menyatakan jawaban tinggi, 30% responden menyatakan jawaban cukup dan 10% responden menyatakan jawaban rendah. Jadi dalam hal kerja sama yang baik tidak ada pekerjaan yang terbengkalai, mayoritas responden menjawab tinggi hal ini dikarenakan kerja sama sangatlah penting untuk meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan.

4.2.3.1 Hasil *Scoring* Kuesioner Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui hasil scoring kinerja karyawan, maka penulis menyajikan dalam tabel di bawah ini

Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban dan Frekuensinya					Skor Total
	5	4	3	2	1	
1	2	4	3	1	0	74,00
2	6	2	1	1	0	86,00
3	6	2	1	1	0	86,00
4	4	1	4	1	0	76,00
5	4	2	3	1	0	78,00
6	5	2	2	1	0	82,00
7	5	1	2	2	0	78,00
8	4	2	3	1	0	78,00
9	3	2	4	1	0	74,00
10	4	4	1	1	0	82,00
11	2	5	2	1	0	76,00
12	1	3	5	1	0	68,00
13	4	2	3	1	0	78,00
Rata-rata Skor Total						**78,15**
Kriteria						**Baik**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabulasi data mengenai Kinerja Karyawan yang tercantum dalam lampiran tabulasi kuesioner, diperoleh nilai tanggapan responden atas kuesioner Kinerja Karyawan (Kuesioner Variabel Y) adalah sebesar 78,15%.

Untuk mengkatagorikan penilain responden tentang Kinerja karyawan, maka penulis membuat pengkatagorian dalam garis interval sebagai berikut:

Jarak interval untuk 13 pernyataan dengan 10 orang responden

Skor Minimum $= \frac{Skor\ Minimum}{Skor\ Maksimum} \times 100\%$

$= \frac{1}{5} \times 100\%$

$= 20\%$

Skor Maksimum $= \frac{Skor\ Maksimum}{Skor\ Maksimum} \times 100\%$

$= \frac{1}{5} \times 100\%$

$= 100\%$

Interval dalam persen = Nilai Indeks Maksimum – Nilai Indeks Minimum

$= 100\% - 20\%$

$= 80\%$

Jarak Interval = Interval : Jenjang (5)

$= 80\% : 5$

$= 16\%$

Hasil *scoring* analisis deskriptif tentang pernyataan Kinerja Karyawan ada dalam kategori baik. Karena nilai persentase sebesar 78,15% berada diantara 68% - 84% yang termasuk dalam kategori baik. Kategori tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.33

***Scoring* Kinerja Karyawan**

% Jumlah Skor	Kriteria
20.00 – 36.00	Tidak Baik
36.01 – 52.00	Kurang Baik
52.01 – 68.00	Cukup
68.01 – 84.00	**Baik**
84.01 – 100	Sangat Baik

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

4.3 Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan, selanjutnya penulis mengolah data yang telah diproses dari jawaban responden, dimana jawaban responden tersebut adalah karyawan CV. Kardus Communication. Dalam mengolah data tersebut penuli menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* dengan menggunakan *software SPSS for Windows*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS tersebut didapat hasil korelasi antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan yang dijelaskan sebagai berikut:

4.3.1 Analisis Regresi

Penggunaan analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk membuat model matematis dari pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sehingga dari model tersebut diketahui besarnya perubahan pada Kinerja Karyawan jika dilaksanakan Komitmen Organisasi, dilakukan perhitungan seperti yang dikemukakan oleh Sugiono (2006:204) sebagai berikut:

Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX$$

Dengan:

$$a = \frac{\sum Y_i \sum X_i^2 - \sum X_i \sum X_i Y_i}{n\sum X_i^2 - \left(\sum X_i\right)^2}$$

$$b = \frac{n\sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n\sum X_i^2 - \left(\sum X_i\right)^2}$$

Dengan menggunakan rumus diatas maka perhitungan dapat dilakukan dengan menggunakan tabel bantu seperti di bawah ini:

Tabel 4.34
Tabel Bantu Perhitungan Koefisien Regresi

No Resp	Skor Total (X)	Skor Total (Y)	X^2	Y^2	XY
1	34,00	36,86	1156,16	1358,89	1253,43
2	41,88	46,37	1753,98	2149,91	1941,88
3	43,91	39,04	1928,03	1524,33	1714,34
4	22,98	29,10	527,89	846,77	668,58
5	36,87	34,67	1359,12	1202,18	1278,24

6	23,91	24,47	571,74	598,90	585,16
7	38,31	40,89	1468,01	1672,03	1566,70
8	22,72	17,19	516,42	295,66	390,75
9	34,42	46,23	1184,45	2137,33	1591,09
10	40,12	39,76	1609,89	1581,06	1595,41
Jumlah	**339,12**	**354,60**	**12.075,69**	**13.367,05**	**12.585,59**

Sumber: Data Primer yang telah diolah (juli 2010)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

n	=	10
Σ X	=	339,12
Σ Y	=	354,60
ΣX^2	=	12075,69
ΣY^2	=	13367,05
Σ XY	=	12585,59

Maka untuk menentukan nilai a dan b adalah sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y_i \quad \sum X_i^{\,2} \; - \; \sum X_i \quad \sum X_i Y_i}{n \sum X_i^{\,2} - \; \sum X_i \;^{2}}$$

$$a = \frac{354,60 \quad 12075,69 \quad - \quad 339,12 \quad 12585,59}{10 \;\; 12075,69 \; - \; 339,12 \;^{2}}$$

$$a = 2,419$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - \; \sum X_i \quad \sum Y_i}{n \sum X_i^{\,2} - \; \sum X_i \;^{2}}$$

$$b = \frac{10\ 12585,59\ -\ 339,12\ \ 354,60}{10\ 12075,69\ -\ 339,12^{\ 2}}$$

$$b = 0,974$$

Sehingga diperoleh model regresi sebagai berikut:

Y = 2,419 + 0,974 X

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika X bernilai 0, maka Y bernilai 2,419. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa pada setiap kenaikan nilai X sebesar 1 unit, maka Y akan meningkat sebesar 0,974 unit.

Jika dilakukan perhitungan dengan menggunkan software *SPSS 13.0 for window*, maka output yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,419	8,055		,300	,772
	X	,974	,232	,830	4,203	,003

a. Dependent Variable: Y

4.3.2 Analisis Korelasi *Pearson*

Untuk mengetahui Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan maka dapat hitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i Y_i - \sum X_i \ \ \sum Y_i}{\sqrt{n\sum X_i^{\ 2} - \sum X_i^{\ 2}\ \ n\sum Y_i^2 - \sum Y_i^{\ 2}}}$$

Berdasarkan tabel 4.24 dapat disimpulkan sebagai berikut:

n	=	10
Σ X	=	339,12
Σ Y	=	354,60
Σ X^2	=	12075,69
Σ Y^2	=	13367,05
Σ XY	=	12585,59

Maka untuk menentukan nilai r adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^{\,2} - (\sum X_i)^2\}\{n\sum Y_i^{\,2} - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{10\times 12585{,}59 \;-\; 339{,}12 \quad 354{,}60}{\sqrt{\;10\times 12075{,}69 \;-\; 339{,}12^{\;2} \quad 10\times 13367{,}05 \;-\; 354{,}60^{\;2}}}$$

$$r_{xy} = 0{,}830$$

Jika dilakukan perhitungan dengan menggunkan software *SPSS 13.0 for window,* maka output yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.35
Hasil Korelasi Pearson Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Correlations

		Y
X	Pearson Correlation	,830
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	10

Berdasarkan pedoman koefisien korelasi yang dikemukakan Sugiono (2004;183), nilai koefisien korelasi sebesar 0,830 menunjukkan hubungan yang

sangat kuat antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Artinya peningkatan nilai variabel X diiringi pula oleh peningkatan nilai variabel Y.

4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi dipergunakan untuk melihat besarnya kontribusi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dalam bentuk persen (%). Analisis ini dihitung dengan menggunkan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Sehingga:

KD $= 0{,}830^2 \times 100\%$

$= 0{,}688 \times 100\%$

$= 68{,}8\%$

Kesimpulan:

Dari analisis di atas diperoleh nilai KD = 0,688 (68,8%). Hal ini memberikan arti bahwa variabel X memberikan pengaruh yang kuat sebesar 68,8% terhadap variabel Y, dan sisanya sebesar 31,2% adalah pengaruh dari faktor-faktor lain yang diabaikan penulis dalam penelitian.

4.3.4 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan dari rancangan pengujian hipotesis yang telah dikemukakan pada baba sebelumnya, maka penugjian hipotesis dilakukan dengan uji t. Maksud pengujian hipotesis ini adalah untuk menentukan apakah hipotesis yang digunakan penulis ditolak atau diterima. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan, penulis melakukan pengujian hipotesis dengan langkah-langkah berikut:

Untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh dari variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan maka dilakukan pengujian dengan menggunakan perumusan uji t sebagai berikut:

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0:Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H_1 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

$\alpha = 0{,}05$

Dengan mengacu pada tingkat signifikansi 5% secara dua arah, maka hasil perhitungan pengujian hipotesi dapat dilihat di bawah ini.

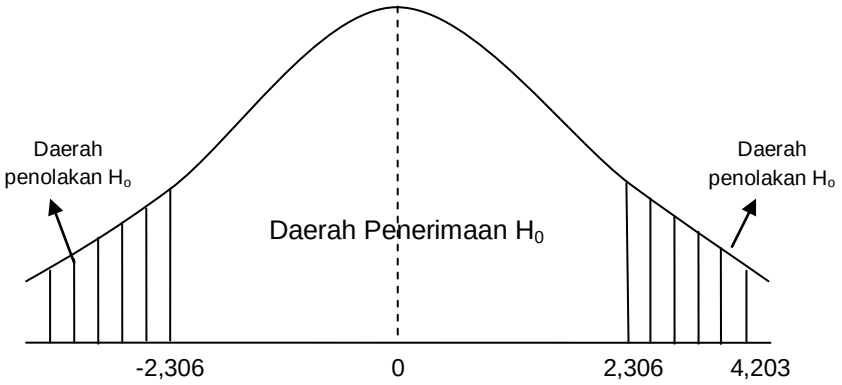
$$t_{hitung} = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = 0{,}830\sqrt{\frac{10-2}{1-\ 0{,}830\ ^2}}$$

$$t_{hitung} = 4{,}203$$

Gambar 4.2

Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0



Dengan db = n-2 = 10-2 = 8 dan α = 0,05 untuk pengujian dua sisi, diperoleh nilai t pada tabel distribusi t adalah 2,306.

Berdasarkan uji hipotesis diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} = 4,203 dimana nilai t_{tabel} = 2,306. Sehingga terbukti bahwa terdapat hubungan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 4.203 > 2,306. Sesuai dengan uji signifikansi dengan ketentuan :

Jika - $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel,}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $t_{hitung} <- t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Dari hasil semua perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai korelasi yang sangat kuat dan positif (+) terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh angka hasil korelasi yang sangat

kuat yaitu sebesar 0,830. Ini berarti bahwa apabila Komitmen Organisasi diterapkan dengan baik dan berhasil, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

Komitmen Organisasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh besarnya t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu 4,203 > 2,306. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian bahwa Kinerja Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Setelah mendapatkan hasil dari perhitungan di atas baik perhitungan manual maupun menggunakan *SPSS 13.0 For Windows*, hasilnya adalah Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan sudah baik, serta adanya pengaruh yang kuat dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut membuktikan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2007:125) menjelaskan bahwa:

”Bawahan akan meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai komitmen terhadap apa yang akan menjadi tanggung jawabnya”.

Dengan meningkatnya komitmen organisasi pada CV.Kardus Communication di tandai antara lain : meningkatnya nilai-nilai kebersamaan antara karyawan, meningkatnya kerja sama di antara karyawan, tidak adanya kesenjangan yang mencolok antara karyawan level paling bawah dengan karyawan level atas dalam kompensasi serta terciptanya lingkungan kantor yang aman baik secara psikis maupun fisik serta sering diadakannya acara-acara kantor yang tujuannya untuk memperat hubungan antar personal diantara karyawan.

Dengan meningkatnya kinerja karyawan pada CV.Kardus Communication ditandai dengan meningkatnya keuntungan baik di bidang advertising maupun di bidang event organisernya, menurunnya tingkat absensi dikalangan karyawan,

meningkatnya frekuensi selesainya pekerjaan, menurunnya kesalahan dalam hal pekerjaan sehingga perusahaan tidak akan rugi.

Dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi pada CV.Kardus Communication, telah berjalan dengan baik sehingga Kinerja Karyawan semakin meningkat juga dapat berjalan dengan baik sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo diatas.