

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

1. Sejarah dan Perkembangan PD. BPR BKK Kebumen

BKK Kebumen mendapat ijin pendirian usaha dari Menteri Keuangan sebagai Badan Kredit Kecamatan, yang ditindaklanjuti dengan keputusan Gubernur kepala Daerah Tingkat I Jawa Tengah dengan no. Dsa. G. 226 /1969, tanggal 4 September 1969 Jo No. Dsa. G. 323/1970 yang kemudian pada tanggal 19 Nopember 1970 dikukuhkan dengan peraturan daerah sehingga BKK Kebumen berdiri sejak tahun 1970.

Berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat I Jawa Tengah No. 4 Tahun 1995 Badan Kredit Kecamatan (BKK) diubah status menjadi PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK.

Badan Kredit Kecamatan Kebumen sejak tanggal 4 Mei 1999 resmi berstatus sebagai PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yaitu dengan dikeluarkan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia No. 32/132/Kep/Dir tentang Pemberian Ijin Usaha Badan Kredit Kecamatan Kebumen sebagai Bank Perkreditan Rakyat BKK Kebumen yang dalam pelaksanaan kegiatan usahanya sesuai dengan undang-undang No. 7 Tahun 1992 yang disempurnakan dengan Undang-undang No. 10 Tahun 1998 yaitu menghimpun dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito.

PD. BPR BKK se-Kabupaten Kebumen digabung (merger) dengan keputusan Deputi Gubernur Bank Indonesia No. 10/11/Kep. Dpg/2008 tanggal 20 Agustus 2008

tentang Pemberian Ijin Penggabungan Usaha (merger). Dan keputusan Gubernur Jawa Tengah No. 539/37/2008 tanggal 12 September 2008 tentang Ijin Penggabungan (merger) dan tanggal 11 Oktober 2008 resmi PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Kabupaten Kebumen diadakan merger untuk memperkuat permodalan yang tujuannya membantu dan menolong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah disegala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.

2. Tujuan PD. BPR BKK Kebumen

- a. Melakukan usaha Bank Perkreditan Rakyat dalam lingkungan wilayah kecamatan dalam rangka membantu pembangunan daerah pada umumnya.
- b. Menunjang kelancaran sasaran permodalan dalam rangka pembangunan daerah pada umumnya diwilayah Kabupaten Kebumen disetiap kecamatan dan wilayah pedesaan pada khususnya.
- c. Turut serta menciptakan pemerataan kesempatan berusaha bagi masyarakat ekonomi lemah.

Untuk mencapai tujuan tersebut diatas PD. BPR BKK Kebumen menyelenggarakan usaha-usaha antara lain:

- a. Membentuk permodalan dengan sistem kredit mudah, murah, dan mengarah pada masyarakat diwilayah Kebumen. Membentuk permodalan masyarakat diwilayah-wilayah kecamatan yang diarahkan pada peningkatan usaha dan peningkatan produksi.
- b. Melindungi masyarakat dari pelepasan uang rentenir.

- c. Membimbing masyarakat untuk lebih mengenal dan memahami asas-asas ekonomi dan permodalan.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang ingin kita ukur dan bukan mengukur yang lain.

Pengujian validitas memakai teknik korelasi *Product Moment*.

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji validitas dengan SPSS versi 21 dapat dilihat pada tabel 4.1. berikut ini :

Tabel 4.1.
Uji Validitas

Variabel	Butir	r-hitung	Keterangan
Konflik Peran Ganda	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
	5	0.000	Valid
	6	0.000	Valid
	7	0.000	Valid
	8	0.000	Valid
Kecerdasan Emosional	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
	5	0.000	Valid
	6	0.000	Valid
	7	0.000	Valid
	8	0.000	Valid
	9	0.000	Valid
	10	0.000	Valid
	11	0.000	Valid
Komitmen Organisasi	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
	5	0.000	Valid
	6	0.000	Valid
	7	0.000	Valid

Kinerja Karyawan	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
	5	0.000	Valid
	6	0.000	Valid
	7	0.000	Valid
	8	0.000	Valid
	9	0.000	Valid
	10	0.000	Valid

Sumber : Lampiran 4

Dari data diatas, semua item pertanyaan tiap variable dinyatakan valid dengan nilai signifikansi $< 0,05$

2. Uji Reliabilitas

Tujuan dari pengujian reliabilitas ini adalah untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukur. Pengujian ini hanya dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang sudah di uji validitasnya dan telah dinyatakan butir yang valid. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas item digunakan rumus *Alpha Cronbach's*. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ (Hair *et al.*, 2005).

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji reliabilitas dengan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.2. berikut ini :

Tabel 4.2.
Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Konflik Peran Ganda	0.798	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0.930	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.884	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.877	Reliabel

Sumber : Lampiran 5

Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3. Uji Statistik Deskriptif

Untuk mengetahui karakteristik responden pada penelitian ini digunakan analisis persentase. Ringkasan hasil analisis deskriptif statistik yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3.
Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
21-35 Tahun	24	28.9 %
36-50 Tahun	31	37.3 %
> 50 Tahun	28	33.7 %
Total	83	100.0 %

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan umur karyawan tenaga kerja wanita PD. BPR BKK Kebumen, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 36-50 tahun yaitu sebanyak 31 responden (37,3%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
SD	1	1.2 %
SLTP	2	2.4 %
SLTA	30	36.1 %
D3	6	7.2 %
S1	43	51.8 %

43	1	1.2 %
Total	83	100.0 %

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan tenaga kerja wanita PD. BPR BKK Kebumen, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori S1 tahun yaitu sebanyak 43 responden (51,8%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5.
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
<2 Tahun	1	1.2 %
2<n ≤ 5 Tahun	15	18.1 %
5< n ≤10 Tahun	18	21.7 %
> 10 Tahun	49	59.0 %
Total	83	100.0 %

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan tenaga kerja wanita PD. BPR BKK Kebumen, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori > 10 tahun yaitu sebanyak 49 responden (59,0%).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.6.
Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
Menikah	78	94.0 %
Cerai	5	6.0 %
Total	83	100.0 %

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan status pernikahan karyawan tenaga kerja wanita PD. BPR BKK Kebumen, sebagian besar

adalah responden termasuk dalam kategori menikah yaitu sebanyak 78 responden (94,0%).

4.3. Analisis Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan autokolerasi.

1. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.2581624
	Std. Deviation	2.48097319
	Absolute	.095
Most Extreme Differences	Positive	.095
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.869
Asymp. Sig. (2-tailed)		.437

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui nilai *asymp.sig* sebesar $0,437 > 0,05$

sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	batas	Keterangan
Konflik Peran Ganda	0.470	>0,05	Tidak terjadi heteroskedasitas
Kecerdasan Emosional	0.942	>0,05	Tidak terjadi heteroskedasitas
Komitmen Organisasi	0.757	>0,05	Tidak terjadi heteroskedasitas

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedasitas.

3. Uji Multikolineartias

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

Tabel 4.9. Uji Multikolineartias

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Konflik Peran Ganda	0.712	1.404	Tidak terjadi multikolinieritas
Kecerdasan Emosional	0.843	1.186	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0.682	1.467	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,01 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

4. Uji Autokolerasi

Uji Autokolerasi berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan melakukan uji *Durbin- Watson* (dw test).

Tabel 4.10. Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.666 ^a	.444	.423	2.553	2.231

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, Konflik Peran Ganda

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai uji *Durbin-Watson* (DW) adalah 2,231. Rumus uji autokolerasi $DU < Dw < (4 - DU)$. $DU=1,7536$, $4-DU=2,2464$. Maka $1,7536 < 2,231 < 2,2464$ menyatakan tidak terjadi autokolerasi.

4.4.1 Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji konflik peran-ganda, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t).

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	22.347			
Konflik Peran Ganda	-0.131	-2.395	0.019	Signifikan
Kecerdasan Emosional	0.315	5.162	0.000	Signifikan
Komitmen Organisasi	0.291	2.673	0.009	Signifikan
F hitung	21.008			
Sig F	0.000			
R square	0.423			

Sumber : Lampiran 10

1. Uji Regresi Simultan (uji F)

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 21,008 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05, konflik peran-ganda, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara simultan mampu memprediksi perubahan kinerja karyawan.

2. Uji Regresi Parsial (uji t)

a. Konflik Peran-Ganda

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,395 koefisien regresi (beta) - 0,131 dengan probabilitas (p) = 0,019. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa konflik peran-ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin baik konflik peran-ganda dari karyawan tenaga kerja wanita PD. BPR BKK Kebumen secara otomatis akan mampu menurunkan kinerja karyawan.

b. Kecerdasan Emosional

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,162 koefisien regresi (beta) 0,315 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin baik kecerdasan emosional dari karyawan tenaga kerja wanita PD. BPR BKK Kebumen secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

c. Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,673 koefisien regresi (beta) 0,291 dengan probabilitas (p) = 0,009. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin baik komitmen organisasi dari karyawan tenaga kerja wanita PD. BPR BKK Kebumen secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh konflik peran ganda, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,423. Artinya, 42,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh konflik peran-ganda, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi.

C. Pembahasan

a. Pengaruh Konflik Peran-Ganda Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran-ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar -2,395 dengan probabilitas 0,019 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Wanita karir khususnya yang sudah berkeluarga, secara otomatis memikul peran ganda, baik di lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan keluarganya. Konflik peran sering timbul ketika salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita karir tersebut. Di satu sisi mereka dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain sebagai seorang pekerja, mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja dengan menunjukkan performa kerja yang baik. Namun, tak semua dari mereka sukses membangun keduanya, karena belum berhasil menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung pada terjadinya konflik peran-ganda (Susanto, 2009).

Konflik peran ganda keluarga atau pekerjaan sangatlah perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan bagi perusahaan, salah satunya didalam dunia industri yang menggunakan sumber daya manusia wanita, konflik peran-ganda sangatlah besar pengaruhnya bagi perusahaan (Widodo, 2010).

Menurut Gibson dalam Ilyas (2001), kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Faktor psikologis didalamnya tercakup pula konflik peran, dalam hal ini peran ganda pada karyawan wanita yang sudah menikah.

Dengan intensitas peran-ganda yang tinggi, seorang ibu yang bekerja akan mengalami penurunan pada kinerjanya karena ibu bekerja akan mengalami depresi, peningkatan stress, peningkatan keluhan fisik dan tingkat energi yang rendah (Robbins, 2006).

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Richdus (2011), menyatakan bahwa konflik peran-ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Konflik peran ganda yang dialami oleh seseorang, tidak hanya berakibat pada dirinya sendiri tapi juga berakibat pada sikap kerja, keluarga, dan kehidupan sosialnya.

b. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 5,162 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Dunia kerja memiliki beragam masalah dan tantangan yang harus dihadapi, seperti beban kerja, tuntutan kerja, lingkungan atau suasana kerja dan masalah yang terjadi dan terkait dengan orang lain. Masalah-masalah yang terjadi memerlukan penanganan dengan baik sehingga tidak merugikan banyak pihak. Untuk dapat mengatasi perasaan-perasaan tersebut seorang individu dituntut memiliki kemampuan untuk menyadari emosi diri, kemampuan untuk mengontrol emosi yang muncul dan kemampuan untuk memotivasi diri dalam mengatasinya. Salah satu hal yang diperlukan untuk menangani masalah tersebut yaitu kecerdasan emosi (Goleman, 2001).

Kecerdasan emosi adalah kemampuan individu mengenali perasaan dalam diri sendiri dan orang lain serta memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dalam diri sendiri ataupun dalam hubungan-hubungan dengan orang lain. Ketika seseorang

dapat menyesuaikan diri dengan emosi individu yang lain dan dapat berempati, individu tersebut memiliki tingkat emosional yang baik dan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan serta lingkungannya (Goleman, 2003).

Secara khusus karyawan membutuhkan kecerdasan emosi yang tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan tenaga profesional yang terbanyak dan sering berkomunikasi dengan nasabah. Dalam pemberian pelayanan jasa terhadap pasien seharusnya menyenangkan karena pelayanan karyawan sangat menentukan baik buruknya citra suatu bank. Pengetahuan, keterampilan dan kecerdasan emosi sangat penting bagi karyawan sebagai sumber daya manusia di bank sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pelayanan ke karyawan sangat memerlukan sosok karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi (Djati 2005).

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Casmiasi (2015) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosi merupakan sisi lain dari kecerdasan kognitif yang berperan dalam aktivitas manusia yang meliputi kesadaran diri dan kendali dorongan hati, ketekunan, semangat dan motivasi diri serta empati dan kecakapan sosial.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PD. BPR BKK Kebumen.. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,673 dengan probabilitas 0,009 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi (Griffin, 2004).

Komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Secara umum, riset yang berkaitan dengan para karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka ingin tinggal (Djamaludin, 2009).

Para karyawan yang memiliki komitmen kontinyu yang kuat dikarenakan mereka harus tinggal bersama organisasi. Dan para karyawan yang memiliki komitmen normatif yang kuat dikarenakan mereka merasa bahwa mereka harus tinggal bersama. Karyawan dengan komitmen yang tinggi cenderung merasa senang dalam bekerja karena mereka harus mewujudkan apa yang telah menjadi keyakinan mereka dalam organisasi. Perusahaan akan sangat diuntungkan karena kinerja mereka cenderung stabil atau bahkan meningkat (Oktawulandari, 2015).

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Septia yoga (2016), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan oleh kinerja karyawan yang memiliki kualitas terbaik bagi perusahaan dan membawa menuju kemajuan, pengaruh yang timbul di dalam kinerja karyawan yang unggul dan memiliki kualitas maksimal untuk perusahaan tidak terlepas dari komitmen organisasi yang baik.