

EVALUASI KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA DEMADI

Adi Kurnia Rachman

Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Ciputra Surabaya
Email: akurnia01@student.ciputra.ac.id

Abstract: *The purpose of this research is to evaluate the organization commitment of Demadi's members through the theories of affective, continuance, and normative commitments. Demadi is a culinary business which specializes in fried chicken. The lack of commitment from Demadi's members has resulted in inconsistent sales. This research is a qualitative research with semi-structured interview as data collection method. Member check is used to validate the data, where as data reduction is used to analyze the data. Based on the theories of affective, continuance, and normative commitments, the result of this research concludes that the members of Demadi have low commitment towards the organization.*

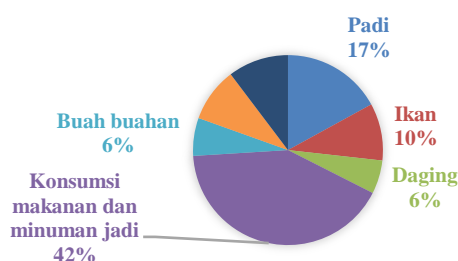
Keywords: *Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi komitmen organisasi pada usaha DEMADI, dengan menggunakan teori *affective, continuous, and normative commitment's*. DEMADI merupakan usaha yang bergerak di bidang kuliner yang memiliki spesialisasi ayam goreng. Permasalahan yang terjadi pada usaha DEMADI adalah penjualan yang fluktuasi yang disebabkan oleh rendahnya komitmen dari anggota DEMADI. Penelitian dilakukan dengan menggunakan penelitian kualitatif deskriptif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara semi-terstruktur. Uji kredibilitas yang digunakan dalam penelitian untuk mengecek keabsahan data yaitu dengan melakukan triangulasi dan membercheck analisis data yang digunakan yaitu dengan melakukan reduksi data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa anggota dari usaha DEMADI memiliki komitmen organisasi yang rendah dari tiga dimensi yaitu *affective, continuous, and normative commitment's*.

Kata kunci: Komitmen Afektif, Komitmen Perpanjangan, Komitmen Normatif.

PENDAHULUAN

Di Indonesia perkembangan makanan dan minuman siap saji, memiliki konsumsi yang tinggi pada daerah perkotaan, hal tersebut terbukti berdasarkan data badan pusat statistik Indonesia mengenai Rata-Rata Pengeluaran per kapita Sebulan menurut Kelompok Barang pada tahun 2013.

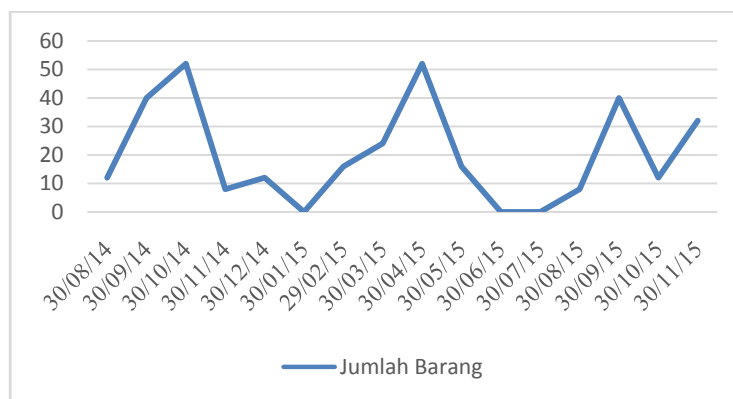


Gambar 1 Rata-Rata Pengeluaran per Kapita Sebulan Menurut Kelompok Barang (rupiah), 2013.

Konsumsi per kapita mengenai makanan dan minuman pada Gambar 1 menunjukkan bahwa konsumsi makanan dan minuman siap saji di perkotaan cukup tinggi dibandingkan dengan padi, daging, dan ikan. Pengeluaran per kapita makanan dan minuman siap saji di perkotaan mencapai hingga Rp.130.449.-,

sehingga hal ini menunjukkan bahwa masyarakat di perkotaan cenderung membeli makanan dan minuman siap saji dibandingkan dengan membeli bahan dasar makanan secara langsung. Makanan dan minuman siap saji memiliki jenis yang beragam antara lain adalah olahan daging sapi, olahan sayuran dan olahan daging ayam. Data yang ada, dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (2013), menunjukkan bahwa jumlah konsumsi makanan dan minuman siap jadi memiliki presentase tertinggi, dengan begitu peluang untuk memiliki usaha yang bergerak pada industri makanan siap saji memiliki potensi yang menjanjikan, meski adanya kompetensi yang tinggi dikarenakan makanan merupakan kebutuhan pokok sehari-hari untuk masyarakat.

DEMADI adalah usaha yang didirikan pada bulan April tahun 2014, dengan produk yang ditawarkan adalah ayam goreng kampung yang disajikan dengan bahan tradisional. Ayam goreng DEMADI berkisar di harga Rp.60.000,- per satu ekornya. Usaha DEMADI didirikan oleh dua mahasiswa Universitas Ciputra dimana tiap anggota memiliki peran penting dalam bagian produksi oleh Adi Kurnia Rachman dan bagian pemasaran dan keuangan oleh Demas Varian. Adanya permasalahan yang muncul seiring berjalannya usaha DEMADI, yaitu penurunan dalam melakukan kegiatan operasional usaha.



Gambar 2 Data Penjualan Ayam Goreng DEMADI selama Semester Lima hingga Semester Tujuh.
Sumber : data diolah

Gambar 2 menunjukkan data penjualan ayam goreng DEMADI selama semester lima hingga semester tujuh bahwa adanya fluktuasi dalam penjualan. Penjualan DEMADI yang meningkat apabila adanya pertemuan anggota yang signifikan disebabkan oleh adanya target yang diberikan oleh fasilitator pada program studi *Entrepreneurial Project*, selebihnya penjualan mulai menurun apabila semester akan berakhir atau menjelang libur kuliah dikarenakan kesibukan tiap anggota diluar usaha DEMADI, yang mengakibatkan kegiatan operasional dan rapat proyek sering ditiadakan. Diasumsikan bahwa komitmen diantara anggota yang tidak terjalin dengan baik dikarenakan masalah internal di dalam usaha, sehingga usaha DEMADI hanya berjalan jika anggota memiliki kemauan untuk melakukan kegiatan operasional dan rapat.

Komitmen merupakan sifat individual yang merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki oleh setiap individu. Setiap individu yang memiliki komitmen yang kuat berarti memiliki motivasi berprestasi dan etos kerja, sebagaimana dalam suatu usaha diharapkan sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi terbaiknya dalam organisasi. Menurut Ivancevich *et al.* dalam Wibowo (2016), menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, perlibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Motivasi berpengaruh pada kondisi yang dapat mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, sehingga dengan menurunnya semangat kerja merupakan ciri dari kurangnya motivasi yang dapat berpengaruh terhadap komitmen dan hasil akhir suatu pekerjaan (Bangun, 2012).

Passion pada tiap individu akan berpengaruh terhadap komitmen, dimana hal ini terjadi pada usaha DEMADI, komitmen yang dimiliki tiap individu mulai memudar sehingga berpengaruh langsung terhadap

kinerja anggotanya, lalu berdampak pada komunikasi yang tidak terjalin baik terhadap loyalitas atau komitmen organisasional anggota. Penjualan dilakukan untuk memenuhi target yang diberikan oleh program studi *Entrepreneurial Project*, merupakan bentuk kurang optimalnya kinerja anggota usaha DEMADI. Kinerja merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah usaha, dikarenakan suatu usaha akan mencapai tujuan sangat bergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh anggotanya. Selama usaha DEMADI berjalan telah adanya penurunan kinerja, diasumsikan karena anggotanya tidak dapat bekerjasama sesuai dengan tugas dan target yang sudah disepakati bersama pada awal tiap semesternya.

Milkovich dan Boudreau dalam Priansa (2014), menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Permasalahan kurang optimalnya kinerja usaha DEMADI berpengaruh terhadap komitmen anggotanya. Anggota dengan komitmen yang kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaik serta produktif dalam mengembangkan pekerjaan, sehingga kurang optimalnya kinerja usaha DEMADI jelas berpengaruh terhadap komitmen anggota.

Semester	Tanggal Rapat	Persentase Kehadiran	Keterangan
Semester 7	13/08	100%	-
	20/08	100%	-
	27/08	0%	Rapat ditiadakan karena pemasaran dan keuangan tidak hadir dalam rapat karena alasan yang tidak jelas.
	3/09	100%	-
	10/09	100%	-
	17/09	0%	Rapat ditiadakan karena Adi (CEO dan Operasional) ada kepentingan lain diluar proyek.
	24/09	0%	Rapat ditiadakan karena Adi (CEO dan Operasional) sakit
	1/10	0%	Rapat ditiadakan karena kedua anggota berhalangan.
	8/10	0%	Rapat ditiadakan karena kedua anggota berhalangan.
	15/10	100%	-
Rata-rata persentase kehadiran	22/10	0%	Rapat ditiadakan karena Demas (pemasaran dan keuangan) ada kepentingan lain diluar proyek.
	45.45 %		

Tabel 1 Data Persentase Kehadiran Rapat DEMADI

Tabel 1 menunjukkan persentase kehadiran rapat anggota DEMADI selama sebelas minggu terakhir pada semester tujuh tahun 2015 menunjukkan bahwa hanya diadakan lima kali rapat saja. Anggota yang berhalangan hadir beralasan bahwa ada kepentingan lain diluar usaha DEMADI, hal ini menunjukkan bahwa anggota DEMADI lebih mementingkan kepentingan individu dibandingkan kepentingan organisasi, mengingat proses rapat juga merupakan bagian dari proses pengembangan perusahaan. Seperti yang dinyatakan oleh Suparyadi (2015), bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan bersedia untuk mengusahakan upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi.

Penelitian terdahulu pertama yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah “Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative personnel” yang ditulis oleh Dr. Rebecca C. Tolentino yang bertujuan untuk menginvestigasi komitmen organisasi antar kinerja tenaga akademik dan personal administratif dalam suatu institusi universitas dengan menggunakan Model Tiga Komponen (TCM) dari Allen dan Meyer’s. Hasil dari penelitian ini adalah tenaga akademik dan administrasi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap kerja di Universitas. Hal ini didukung dengan kesetiaan para tenaga akademis dan administrasi yang memiliki komitmen kuat terhadap pekerjaannya. Penelitian kedua yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah “The impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance ‘ a study of meli bank’ “ yang ditulis oleh Memari *et.al* (2013)

yang bertujuan untuk menginvestigasi hubungan komitmen organisasi dan performa kinerja pegawai di Meli Bank Kurdistan Iran. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa adanya hubungan positif terhadap komitmen organisasi performa

LANDASAN TEORI

Komitmen

Komitmen merupakan sifat individual, yaitu sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016), Komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi, sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi dimana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional. Menurut Kashefi, *etal.* (2013) komitmen adalah sikap dari karyawan terhadap organisasi dan proses yang berurutan yang dapat menunjukkan partisipasi individual terhadap organisasi yang mencakup, keputusan, perhatian terhadap member lain, dan memperhatikan tujuan visi dan misi suatu organisasi.

Menurut Porter dalam Kashefi, *etal.* (2013) dalam Komitmen adalah mengidentifikasikan hubungan identitas individu dan keterlibatannya dalam suatu organisasi. Komitmen mencakup tiga komponen, yaitu: (1) memiliki keinginan yang kuat untuk tetap dalam organisasi, (2) memiliki kemauan untuk berusaha berkembang dengan organisasi, (3) menerima nilai dan objektif suatu organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional dapat mempengaruhi pekerja untuk tetap tinggal sebagai anggota, sedangkan menurut Newstorm dalam Wibowo (2016), loyalitas pekerja merupakan tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Menurut Colquitt, LePine, and Wesson dalam Tania dan Sutanto (2013), komitmen organisasional berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen organisasi adalah suatu aspek yang memiliki kaitan dengan identifikasi, yang berarti komitmen seseorang terhadap suatu organisasi dapat menunjukkan sikap afektif, yang dihasilkan dari evaluasi situasi kerja menjadi satu kesatuan terhadap individu kepada organisasi. Sehingga komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat antar individu, apabila individu yang memiliki tingkat komitmen yang kuat terhadap suatu organisasi, maka dirinya akan memiliki rasa kepercayaan, motivasi untuk tetap bekerja, dan loyalitas terhadap pekerjaannya (Parwita *etal.*, 2013).

Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi ada tiga macam, yaitu *affective commitment* sebagai *emotion-based*, *continuance commitment* sebagai *cost based*, dan *normative commitment* sebagai *obligation based* (Wibowo, 2016).

1. *Affective commitment*

Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen afektif adalah keterikatan emosional pada perusahaan dan keterlibatan pada organisasi. Menurut Mowday, Porter, dan Steers dalam Kusumaputri (2015) kekuatan komitmen afektif dapat diidentifikasi berdasarkan besarnya keterlibatan individu pada organisasi. Menurut Srimulyani dalam Kurniawan (2015) pegawai yang memiliki komitmen organisasional afektif yang tinggi akan berdampak pada kedekatan yang erat secara emosional terhadap

organisasinya. Berdasarkan teori Meyer dan Allen (1991), terdapat dua indikator dalam penilaian komitmen afektif. Yaitu sebagai berikut.

a. Keterkaitan Secara Emosional.

Komitmen afektif akan membuat pegawai merasa adanya ikatan secara emosional di dalam perusahaan. Sehingga pegawai melakukan sesuatu di dalam perusahaan karena memang menginginkannya.

b. Keterlibatan pada Organisasi.

Keterlibatan pegawai di dalam kelompok usaha, dapat menunjukkan komitmen afektif di dalam perusahaan. Hal tersebut didasari bahwa anggota yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi pasti akan melibatkan diri untuk memajukan perusahaan.

2. Continuance commitment

Menurut Becker dan Wilson dalam Kurniawan (2015) *continuance commitment* berarti adanya keterkaitan pegawai didalam organisasi dengan perhitungan keuntungan perolehan ekonomi. *Cost-based* merupakan alasan untuk tetap tinggal, termasuk masalah gaji, tunjangan dan promosi serta senioritas. Menurut Suparyadi (2015) dalam komitmen berkelanjutan anggota akan mengkalkulasi antara manfaat yang diperoleh dengan pengorbanan di dalam organisasi. Menurut Kusumaputri (2015) Anggota dalam organisasi akan mengembangkan komitmen pada organisasi karena imbalan positif bersifat ekstrinsik yang didapatkan melalui usaha yang menghasilkan persetujuan tanpa anggota mengidentifikasi dengan nilai nilai dan tujuan organisasi. Menurut Best dalam WeiBo, Kaur, dan Jun dalam Kusumaputri (2015) Komitmen berkelanjutan akan menguat ketika ketersediaan pilihan pekerjaan terbatas. Terdapat dua indikator pada *continuancecommitment*, yaitu:

a. Perhitungan Keuntungan Perolehan Ekonomi.

Karyawan di dalam *continuancecommitment* akan mengukur komitmennya bedasarkan apa yang telah diberikan perusahaan sebanding dengan apa yang dia berikan kepada perusahaan. Adanya pertukaran ekonomi akan membuat karyawan lebih berkomitmen di dalam perusahaannya.

b. Ketersediaan Pilihan Pekerjaan Terbatas

Komitmen berkelanjutan merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena tidak ada alternatif lain untuk meninggalkan perusahaan.

3. Normative commitment

Normative commitment adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa memiliki kewajiban. Menurut Srimulyani dalam Kurniawan (2015) Komitmen normatif yang tinggi akan berpengaruh terhadap perasaan tanggung jawab pegawai terhadap rekan kerja dan manajemen perusahaan atas apa yang telah organisasi berikan kepadanya. Menurut Karrash dalam Tolentino (2013), mengatakan bahwa *normative commitment* berhubungan positif terhadap kinerja karyawan. terdapat dua indikator dari komitmen normatif, yaitu:

Perasaan Tanggung Jawab Pegawai Terhadap Rekan Kerja Dan Perusahaan.

Komitmen normatif dapat diidentifikasi dengan adanya tanggung jawab karyawan di dalam perusahaan. Sehingga karyawan yang memiliki komitmen normatif akan bertanggung jawab pada perusahaannya.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian kualitatif deskriptif (Sugiyono, 2015). Subjek dalam penelitian ini berupa informan yang dijadikan sebagai sumber informasi yang dibutuhkan untuk pengumpulan data penelitian. Pada penelitian ini, peneliti memasuki situasi sosial tertentu, yaitu dengan melakukan observasi dan wawancara kepada orang-orang yang dipandang mengetahui tentang situasi sosial permasalahan dalam usaha DEMADI.

Kriteria Sumber informan yang akan diwawancara merupakan sumber sosial yang memiliki pengetahuan mengenai situasi sosial peneliti, yaitu:

1. Informan yang merupakan anggota dari usaha DEMADI,
2. Informan yang merupakan memiliki pengetahuan atau ahli dalam bidang sumber daya manusia, memiliki pendidikan mengenai sumber daya manusia
3. Informan yang merupakan mentor dari program studi *Entrepreneurialproject* untuk usaha DEMADI, sudah menjadi mentor selama satu semester.

Tiga informan yang dipilih di atas bertujuan untuk mengetahui aspek komitmen organisasi yang ada di usaha DEMADI. Informan anggota DEMADI berguna untuk mengetahui informasi mengenai komitmen organisasi yang dimiliki anggota terhadap perusahaan. Informan ahli dalam bidang sumber daya manusia dapat membantu penelitian ini dalam menentukan komitmen organisasi yang di miliki anggota usaha DEMADI. Informan mentor dari program studi *Entrepreneurial project* membantu melihat permasalahan komitmen organisasi melalui sudut internal dan eksternal usaha DEMADI.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur (Sugiyono, 2015). Validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan *member check*.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan oleh peneliti adalah metode reduksi data (Emzir, 2014). Langkah-langkah untuk menganalisis data dalam penelitian ini, adalah:

1. Melakukan wawancara pada anggota, pakar sumber daya, dan mentor *Entrepreneurship*.
2. Mengumpulkan data dari hasil wawancara berbentuk transkrip,
3. Mengklasifikasikan dan menganalisis dengan menggunakan kode-kode (coding). *Coding* merupakan proses pengolahan data dalam segmen tulisan, akan meliputi tahapan *coding*, yaitu: (1) mengambil data tulisan atau gambar yang didapatkan atau dikumpulkan; (2) mengelompokkan data yang didapat ke dalam indikator masing-masing; (3) memberikan suatu label kepada data yang telah dikategorikan tersebut menggunakan kode sesuai contoh dalam pembuatan kode (Sugiyono, 2014). Contoh dari pemberian notasi, adalah sebagai berikut: (CN-KC, F-3), keterangan:
CN: inisial dari nama informan,
KC: indikator penelitian
F-3: halaman yang digunakan dalam transkrip wawancara informan,
4. Mereduksi informasi yang didapatkan dari sumber data,
5. Melakukan evaluasi terhadap komitmen organisasi pada usaha DEMADI.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

1. Pembahasan Keuntungan Perolehan Ekonomi.

Dalam komitmen organisasional afektif, komitmen anggota kelompok usaha akan diukur berdasarkan keterkaitan secara emosional dan keterlibatan di dalam kelompok usaha. Komitmen afektif yang tinggi akan ditunjukkan dengan anggota kelompok usaha memiliki keterkaitan secara emosional, sehingga anggota akan memiliki perasaan untuk bertahan dan bekerja dengan sepenuh hati demi kemajuan kelompok usaha. Dalam penelitian ini anggota DEMADI belum memiliki keterkaitan secara emosional pada kelompok usahanya, sehingga peran anggota dalam kelompok usaha hanya sebatas tugas untuk menyelesaikan mata kuliah. Sehingga dalam penelitian ini anggota DEMADI tidak memiliki keterkaitan secara emosional dengan kelompok usahanya. Anggota Demadi pada penelitian ini awalnya memiliki komitmen afektif yang tinggi, karena memiliki keterkaitan secara emosional pada

kelompok usaha. Tetapi seiring berjalannya waktu anggota Demadi merasa tidak adanya keuntungan yang diperoleh anggota dari kelompok usaha menurunkan keterikatan emosional tersebut. Yang awalnya murni membuat usaha ini sebagai bisnis lama-lama berubah hanya menjadi tuntutan dalam mata kuliah.

2. Pembahasan Keterlibatan Pada organisasi.

Komitmen afektif juga dapat berkembang ketika anggota menikmati menjadi bagian dari kelompok usaha. Ketika anggota kelompok usaha telah menikmati untuk bekerja dalam kelompok usaha, maka komitmennya juga pasti akan tinggi untuk memajukan kelompok usaha. Hal tersebut juga diungkapkan oleh ahli sumber daya manusia, yang mengatakan bahwa ketika anggota sudah tidak lagi mau mengikuti rapat di dalam kelompok usaha berarti anggota tersebut tidak memberi posisi pada kelompok usaha. Anggota kelompok usaha merasa tidak menikmati menjadi anggota kelompok usaha, sehingga hal tersebut membuat komitmennya di dalam kelompok usaha menjadi rendah. Keterlibatan anggota Demadi menjadi rendah karena anggota merasa sudah tidak menganggap bisnis ini sebagai bisnis, melainkan sebagai project. Hal tersebut sesuai pendapat pada indikator sebelumnya. Tidak kembalinya keuntungan membuat ikatan emosional dan keterlibatan anggota Demadi menjadi hilang. Berdasarkan penelitian ini anggota DEMADI merasa bosan karena tidak adanya kemajuan yang signifikan pada kelompok usaha, yang dapat diartikan anggota kelompok usaha tidak menikmati bekerja di dalam kelompok usaha.

Implikasi Managerial

Pada penelitian ini komitmen anggota kelompok usaha DEMADI melemah pada komitmen continuance yang berakibat pada dimensi komitmen yang lainnya. Sehingga dalam penelitian ini prioritas utama yang harus dibenahi adalah komitmen continuance. Berikut adalah implikasi manajerial pada penelitian ini.

Indikator	Sebelum Penelitian	Sesudah Penelitian
Komitmen Afektif	Anggota Demadi tidak memiliki keterkaitan secara emosional dengan kelompok usaha, hal tersebut juga akhirnya membuatnya keterlibatan di dalam kelompok usaha menurun. Yang dapat disebabkan perolehan keuntungan secara ekonomi tidak ada di dalam kelompok usaha.	1. Bila anggota Demadi tidak akan melanjutkan kelompok usaha, diharapkan kedepannya anggota Demadi ketika membuka kelompok usaha baru adalah dengan meningkatkan keuntungan secara maksimal dengan marketing yang bagus, sehingga komitmen continuance tidak akan turun dan mempengaruhi komitmen lainnya.
Komitmen Continuance	Anggota Demadi merasa tidak adanya perolehan keuntungan secara ekonomi ketika menjalankan kelompok usaha, sehingga membuat komitmen kontinuasenya turun dan berakibat pada kehilangan keterkaitan emosional (afektif) dan tanggung jawab (normatif) pada kelompok usaha.	2. Anggota DEMADI diharapkan kedepannya dapat membuat perjanjian yang mengikat dalam hal komitmen seperti perjanjian jam kerja dan target penjualan, yang dapat meningkatkan komitmennya ketika bekerja.
Komitmen Normatif	Anggota Demadi merasa telah melakukan tanggung jawabnya secara maksimal, tetapi dikarenakan turunnya komitmen yang diakibatkan oleh tidak kembalinya keuntungan tanggung jawab anggota demadi di dalam kelompok usaha semakin turun.	3. Anggota Demadi diharapkan memiliki keterkaitan secara emosional dengan bisnis baru yang akan dibuat sehingga akan terlibat penuh di dalam bisnisnya (afektif) dan bertanggung jawab pada pilihannya.(normatif). Sehingga akan mendapatkan keuntungan secara ekonomi.

Tabel 2 Implikasi Manajerial

Sumber: Data Diolah

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisa yang dilakukan melalui wawancara, maka dapat disimpulkan bahwa faktor utama yang menyebabkan komitmen anggota Demadi menjadi rendah adanya tidak ada keuntungan secara ekonomi yang diperoleh oleh anggota atau berdasarkan indikator komitmen continuance. Sehingga keterkaitan emosional anggota Demadi dari menjadikan usaha ini sebagai bisnis, hanya menjadi sebagai tugas mata kuliah yang juga berpengaruh terhadap keterlibatannya di dalam kelompok usaha yang semakin rendah. Hal tersebut berdasarkan indikator komitmen afektif, sehingga dapat dikatakan komitmen afektif anggota Demadi menjadi rendah. Memudarnya keterkaitan emosional dan keterlibatan dalam bekerja membuat tanggung jawab anggota di dalam kelompok usaha juga menjadi rendah atau komitmen normatifnya menjadi rendah. Sehingga dalam penelitian ini semua komitmen anggota Demadi bila dievaluasi dalam komitmen organisasional adalah rendah, dan faktor utama penyebabnya adalah tidak kembalinya keuntungan ekonomi atau berdasarkan komitmen berkelanjutan.

Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini masih terbatas pada anggota kelompok usaha Demadi dan masih terbatas pada tiga informan, sehingga perlu digali kembali dengan mendapatkan data informan dari berbagai pihak yang mengetahui kelompok usaha Demadi sejak lama. Seperti Dosen fasilitator Demadi yang lain dan teman terdekat anggota Demadi yang mengetahui kondisi kelompok usaha sejak awal berdiri.

1. Saran Bagi Demadi

Komitmen organisasional anggota Demadi yang rendah, dapat ditumbuhkan dengan mengatur kembali manajemen sehingga anggota dapat bekerja dengan benar dan mendapatkan keuntungan secara ekonomi. Hal tersebut dapat meningkatkan komitmen anggota dalam semua dimensi, ketika keuntungan secara ekonomi sudah diperoleh.

2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

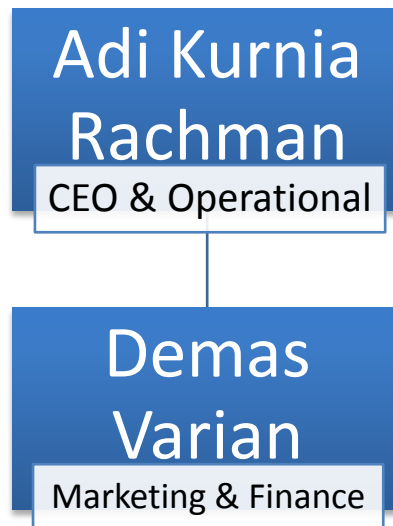
Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan metode kuantitatif guna mengukur komitmen organisasional berdasarkan validitas yang tepat. Penelitian ini menggunakan pendekatan wawancara sehingga kemungkinan akan bias tentang pendapat informan yang ditangkap oleh penulis bisa saja terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Emzir. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data* (First Edition ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kashefi, M. A., Adel, R. M., Abad, H. G., Aliklayeh, M. H., Moghaddam, H. K., & Nadimi, G. (2013). Organizational Commitment and Its Effects on Organizational Performance. *INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS*, 4.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT X Bandung. *Jurnal Manajemen* .
- Kusumaputri, D. E. (2015). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi Dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Memari, N., Mahdieh, O., & Marnani, A. B. (2013). The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance "A study of Meli bank" . *INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS*.
- Parwita, G. S., Supartha, I. G., & Saroyeni, P. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayama*, 2.
- Priansa, D. G., (2014) *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif* . Bandung. Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Tania, A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. *AGORA*, 1.
- Tolentino, R. C. (2013). Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative Personnel. *International Journal of Information Technology and Business Management*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th Edition ed.). Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

LAMPIRAN

Gambar 3 Bagan organisasi



Tabel 3 Data Wawancara Narasumber

No	Nama	Status	Lama Wawancara	Kode
1	Demas Varian	Anggota DEMADI	23:43 Menit	DV
2	Bagus Berlian	Dosen Fasilitator	13:31 Menit	BB
3	Carolina Novi	Ahli SDM	34:35 Menit	CN