

## **ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI MAMA-MAMA PAPUA ANGGOTA KELOMPOK AIMOPURAMO KAMPUNG PIGAPU KABUPATEN MIMIKA**

**Theresia Yunie Puspita**

Dosen Manajemen Industri di Politeknik Amamapare Timika

Email: theresia.yuniepuspita@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis komitmen organisasi mama-mama Papua di dalam kelompok Aimopuramo kampung Pigapu Kabupaten Mimika. Dengan menggunakan metode kualitatif melalui teknik pengumpulan data triangulasi sumber ditemukan hasil bahwa mama-mama Papua di kelompok Aimopuramo memiliki komitmen organisasi afektif yang rendah, komitmen organisasi normative yang tinggi, dan komitmen organisasi continuity yang masih rendah. Anggota dengan komitmen organisasi normative yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa harus melakukan kewajiban yang sudah menjadi tanggung jawabnya atas hak yang telah di berikan oleh organisasi. Anggota akan bertindak sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi, yang merupakan balasan anggota atas hak yang telah diterimanya dari kelompok. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi normative didasarkan pada pendekatan *obligation* yaitu komitmen sebagai tekanan normative yang diinternalisasikan kepada anggota agar anggota bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan dari organisasi.

Kata Kunci : Komitmen organisasi, Mama-Mama Papua, Kelompok Aimopuramo, Kabupaten Mimika

### **PENDAHULUAN**

Pandemic covid 19 mengakibatkan perekonomian dunia mengalami resesi. Dampaknya pun sampai hingga ke Indonesia. hal ini di tandai dengan pertumbuhan ekonomi yang negative. Salah satu dampak yang diakibatkan oleh pandemic covid-19 adalah UMKM dan hal ini pun ikut menurunkan perekonomian Indonesia. karena UMKM mempunyai kontribusi langsung terhadap perekonomian Indonesia.

Menurut data Kementerian Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (KUKM) tahun 2018, terdapat 64,2 juta pelaku UMKM atau dari pelaku usaha di Indonesia. maka daya serap untuk tenaga kerja UMKM sebanyak 117 juta pekerja atau 97% dari daya serap tenaga kerja dunia usaha. Dari data tersebut, pemerintah menyadari akan potensi UMKM, itulah sebabnya, beberapa tahun terakhir pemerintah membuat kebijakan untuk meningkatkan kapasitas UMKM agar dapat naik menjadi usaha menengah. Mulai dari pemberian modal, kemudahan perijinan hingga peningkatan SDM di berikan oleh pemerintah.

Adapun tantangan ke depan untuk UMKM yang begitu banyak dengan persaingan yang ada di pasar global, membuat UMKM harus

mulai untuk berbenah. Baik dari segi kualitas produk, inovasi produk, produktivitas, pembiayaan, pemasaran, hingga sumber daya manusia perlu diperhatikan. Kompetisi globalisasi mengharuskan sumber daya manusia UMKM mampu beradaptasi dengan berbagai situasi perubahan. Beberapa masalah yang berkaitan dengan produktivitas sumber daya manusia UMKM, diantaranya adalah: rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam manajemen, organisasi, teknologi dan pemasaran; lemahnya kompetensi kewirausahaan dan terbatasnya kapasitas UMKM untuk mengakses permodalan, informasi, teknologi dan pasar, serta factor produksi lainnya.

Agar tercapainya perkembangan yang signifikan, UMKM harus mampu mengembangkan sumber daya manusia yang ada. Untuk itu, UMKM di tuntut untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

UMKM dapat mengatasi tingkat pengangguran karena membuka lapangan kerja baru. Dengan banyaknya perkembangan UMKM di Indonesia di berbagai sector, maka meningkatkan persaingan. Mengembangkan UMKM membutuhkan strategi yang tepat. Komitmen

organisasi adalah faktor penting dalam keberhasilan bisnis apa pun, dan hal ini terutama berlaku untuk usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). Bagi UMKM, komitmen karyawan mereka dapat membuat perbedaan yang signifikan dalam mencapai keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang. Organisasi dan komunitas di seluruh dunia telah mengakui peran penting yang dimainkan oleh usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dalam pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Sebagai hasilnya, telah terjadi peningkatan fokus untuk mendukung dan memberdayakan UMKM.

Dikarenakan keterbatasan sumber dana UMKM, mengakibatkan kurangnya komitmen organisasi karyawan. Sehingga hal ini mengakibatkan kurangnya loyalitas, kedisiplinan, kejujuran dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi (UMKM). Menurut Appelbaum (2000), perusahaan kecil dapat mengoptimalkan imbalan ekstrinsik non finansial yang sesuai untuk dipergunakan sebagai pendorong serta menarik dan mempertahankan sumberdaya manusia yang berkeahlian agar tidak berpindah. Menurut Suryani (2018) dalam penelitiannya *Factors Affecting Organizational Commitment*, menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi memberikan kontribusi peningkatan yang signifikan dalam hasil dan tujuan organisasi. Dalam berwirausaha, sumber daya manusia merupakan factor yang sangat penting bagi sebuah usaha. Menurut Basrowi (2014), karakteristik seorang wirausaha diantaranya adalah komitmen dan memiliki ketabahan hati, memiliki orientasi mencapai tujuan, berinisiatif, bertanggung jawab, kreatif dan mampu menyesuaikan dengan perubahan, dan memiliki motivasi yang besar. Sedangkan factor yang mempengaruhi keberhasilan dari sebuah usaha adalah motivasi, keyakinan diri, usia, pengalaman dan Pendidikan. Sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan SDM yang bertanggung jawab, berdedikasi dan memiliki integritas.

Dalam penelitian yang dilakukan Kristine (2018), menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu melakukan Langkah komitmen berdasarkan keinginan, kebutuhan dan kewajiban terhadap karyawan, sehingga akan

memotivasi karyawan yang akan mengakibatkan peningkatan kinerja.

Komitmen organisasi adalah faktor penting dalam keberhasilan bisnis apa pun, dan hal ini terutama berlaku untuk usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). Bagi UMKM, komitmen karyawan mereka dapat membuat perbedaan yang signifikan dalam mencapai keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang. Organisasi dan komunitas di seluruh dunia telah mengakui peran penting yang dimainkan oleh usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dalam pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Sebagai hasilnya, telah terjadi peningkatan fokus untuk mendukung dan memberdayakan UMKM. Salah satu inisiatif tersebut adalah Komitmen UMKM, sebuah gerakan global yang bertujuan untuk menyediakan sumber daya dan dukungan bagi UMKM untuk membantu mereka tumbuh dan berkembang.

Robbins dan Judge (2018:47) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. Madiono (2014:54) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga akan menguntungkan bagi organisasi (Greenberg dan Baron, 2003).

Meyer dan Allen (1997) menjelaskan beberapa aspek yang berkaitan dengan komitmen organisasi, diantaranya: (a) Komitmen Organisasi Afektif: komitmen yang dipengaruhi oleh factor emosional yang berasal dari karakteristik personal, pengalaman kerja, dan kesesuaian dengan organisasi; (b) Komitmen Organisasi Normatif: komitmen yang dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab dan kewajiban yang ada dalam diri individu, yang dipengaruhi oleh kontrak psikologi dan lingkungan social; (c) Komitmen organisasi continuity: komitmen organisasi yang didasari oleh pertimbangan adanya kekhawatiran akan kehilangan apa yang telah diperoleh selama ini, untung-rugi yang dipengaruhi oleh besarnya investasi yang sudah di berikan, besarnya turn-over dan sebagainya.

Sekitar tahun 2014 telah terbentuk kelompok pengelola hasil hutan bukan kayu (HHBK) 'AIMAPURAMO' yang terdiri dari 22 orang perempuan suku Kamoro di Kampung Pigapu. Pada awalnya, kelompok ini memproduksi produk olahan dari mangrove seperti teh, tepung, sirup, lulur wajah dan makanan ringan. Namun, dalam perkembangannya teh mangrove dari jenis *Acanthus ilicifolius* menjadi produk yang masih diproduksi hingga saat ini, meskipun hal ini tidak secara kontinyu melainkan tergantung permintaan pasar dan ketersediaan modal usaha. Kelompok Aimopuramo tergolong masih menggunakan manajemen tradisional terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi, baik yang berasal dari luar maupun dari dalam yang sangat mempengaruhi perkembangannya. Sehingga menyebabkan kelompok Aimopuramo mengalami pasang surut. Untuk menghadapi persaingan produksi, maka kelompok Aimopuramo di tuntut untuk dapat mengikuti perkembangan permintaan pasar.

Salah satu penyebab surutnya kelompok Aimopuramo ini disebabkan kurangnya pengembangan Sumber Daya Manusia dari anggota kelompok.

Menurut Greenberg dan Baron (2003), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga lebih menguntungkan bagi organisasi. Menurut Mowday, et all (dalam Abouraia, M & Saad M.Othman, 2017), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Porter, Lawler & Steers (dalam Abouraia, M & Saad M.Othman, 2017) mengatakan bahwa komitmen berkaitan dengan intensi untuk bertahan dalam organisasi, tetapi tidak secara langsung berkaitan dengan unjuk kerja karena unjuk kerja berkaitan dengan motivasi, kejelasan peran dan kemampuan karyawan.

Salah satu cara untuk mengimplementasikan konsep kemandirian masyarakat adalah dengan menciptakan, memberdayakan dan mengembangkan UMKM, dikarenakan UMKM berperan dalam mengatasi pengangguran (Hidayat, 2016). Selanjutnya menurut UU No. 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah menyiratkan beberapa aspek yang harus diperhatikan dalam upaya pemberdayaan

UMKM, antara lain akses pendanaan, sarana dan prasarana, informasi usaha, kemitraan, perizinan usaha, promosi dagang, dan dukungan kelembagaan.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diperlukan adanya suatu acuan dimana merupakan pedoman bagi karyawan dalam berperilaku dan menjalankan tugasnya dalam sebuah organisasi. Menurut Mayer dan Allen, komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi yaitu suatu keputusan apakah karyawan ingin tetap melanjutkan keanggotaannya di organisasi atau tidak. Karyawan yang berkomitmen adalah karyawan yang memiliki keinginan kuat untuk bertahan menjadi anggota organisasi (Colquitt,

Robbins dan Judge (2008) membedakan komitmen organisasi menjadi tiga indikator, yaitu: Komitmen afektif, Komitmen normative, dan Komitmen berkelanjutan. Factor-faktor yang mempengaruhi organisasi yaitu karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi dan pengalaman selama berorganisasi.

UMKM Kelompok Aimopuramo dipilih dalam penelitian ini karena merupakan satu-satunya UMKM yang terdiri dari mama Kamoro dan diharapkan mampu mengembangkan potensi dan kemampuan anggota yang berlandaskan pada ilmu pengetahuan, kreatifitas serta inovasi untuk mengembangkan sumber daya manusia di lingkungan masyarakat Kamoro. Sehingga UMKM Kelompok Aimopuramo dapat mengangkat perekonomian Kampung Pigapu dan memberikan dampak bagi masyarakat Kamoro tentang ciri khas budaya lokal Kampung Pigapu.

Dari latar belakang masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis komitmen organisasi mama-mama Papua di dalam kelompok Aimopuramo kampung Pigapu Kabupaten Mimika.

## **METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dimana metode ini digunakan untuk mendapatkan data secara lebih mendalam dan data tersebut mengandung makna, sebagai data sebenarnya. Penelitian ini meneliti tentang

komitmen organisasi UMKM pada kelompok Aimopuramo.

Adapun jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Dimana data ini dilakukan untuk mendapatkan ketepatan informasi yang relevan, untuk itu, dibutuhkan observasi langsung di lapangan. Adapun datanya di peroleh dengan cara melakukan observasi dan wawancara mendalam dari seluruh anggota kelompok Aimopuramo yang berjumlah 21 orang, dan juga ketua kelompok, serta Kepala Kampung.

Teknik pengumpulan data menggunakan triangulasi sumber, yakni mengecek data yang diperoleh melalui tiga sumber (Sugiyono, 2012). Yakni pengumpulan data/dokumen, wawancara dan menganalisis data yang sudah didapat. Selain triangulasi, juga menggunakan pendapat dari para ahli mengenai persoalan dari hasil temuan. Data yang telah didapatkan kemudian dianalisis untuk menghasilkan suatu kesimpulan dengan meminta kesepakatan dari ketiga sumber. Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari kelompok Aimopuramo, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kampung Pigapu, merupakan sebuah Distrik di Kabupaten Mimika. Kampung Pigapu merupakan salah satu kampung yang di huni oleh suku Kamoro dengan jumlah penduduk sebanyak 402 jiwa dengan perbandingan 203 jiwa laki-laki dan 189 jiwa perempuan. Masyarakat suku kamoro mendiami sepanjang pesisir dan sungai-sungai besar di Kabupaten Mimika sehingga ada sebuah julukan untuk mereka, yakni 3S (Sungai, Sampan, Sagu).

Masyarakat Kamoro hidup dengan cara nomaden. Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan meramu sagu, berkebun, meramu hasil hutan, dan menangkap ikan di laut. Kebiasaan hidup nomaden tidak memikirkan apa yang akan di konsumsi di kemudian hari, mereka hidup cukup untuk hari ini. Mereka belum dapat melakukan perencanaan untuk masa depan. Namun, dengan semakin meningkatnya kebutuhan saat ini, beberapa kelompok mulai memanfaatkan apa yang mereka miliki. Baik yang bersumber dari alam maupun dari sumber daya manusia itu sendiri. Kelompok Aimopuramo sendiri mulai berdiri sejak tahun 2014, namun mereka masih berada di tahap

yang sama. Hal ini dikarenakan kurang adanya keahlian dari para anggota kelompok dalam melakukan pengelolaan keuangan yang baik.

Penelitian di lakukan dengan wawancara mendalam pada semua anggota kelompok Aimopuramo, Ketua kelompok Aimopuramo dan Kepala Kampung Pigapu Kabupaten Mimika.

Dari hasil wawancara, diketahui sebagai berikut:

### **Komitmen Organisasi Afektif**

Komitmen organisasi afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi serta menunjukkan keterlibatan anggota terhadap kegiatan di organisasi. Kelompok Aimopuramo masih dikelola secara tradisional. Mulai dari manajemen pengelolaan sumber daya manusia yang masih sangat tradisional, dimana jika ada permintaan, barulah memulai produksi. Dan tergantung permintaan, jika permintaan banyak maka mengharuskan seluruh anggota kelompok untuk turut bekerja, namun jika permintaan sedikit, maka hanya Sebagian anggota kelompok yang turut membantu proses produksi.

Hal ini mengakibatkan penghasilan yang diperoleh anggota kelompok bervariasi dan tidak kontinyu. Sehingga hal ini mengakibatkan, kurangnya kelekatan emosional para anggota kelompok terhadap organisasi. Hingga saat ini juga, belum adanya desentralisasi ketua kepada anggota lainnya, masih berpusat pada kepemimpinan ketua kelompok. Seperti yang diungkapkan dalam penelitian Steers (1977), ditemukan bahwa karakteristik personal (usia, lama kerja, jenis kelamin dan tingkat pendidikan), karakteristik pekerjaan (tantangan pekerjaan, konflik peran dan ambiguitas peran) serta pengalaman kerja (gaya kepemimpinan, keterandalan organisasi dan rekan kerja) memberikan komitmen organisasi.

Seluruh anggota kelompok Aimopuramo adalah sudah menikah, dan memiliki minimal pendidikan SD. Selama ini mereka hidup dengan cara nomaden, meramu hasil alam dan menangkap ikan di laut. Sehingga seluruh anggota kelompok Aimopuramo ini belum memiliki pengalaman dalam berorganisasi. Belum memiliki keterkaitan emosional dengan organisasi, masih perlu adanya pengembangan sumber daya

manusia terkait dengan aturan berorganisasi. Menurut McShane dan Glinow (dalam S. McShane, 2010) komitmen afektif tinggi apabila organisasi memenuhi kewajibannya kepada karyawan dan mematuhi nilai-nilai kemanusiaan (kesopanan, pengampunan, integritas moral karena sebuah organisasi di katakan mendukung kesejahteraan karyawan akan menumbuhkan loyalitas karyawan yang tinggi pula.

### **Komitmen Organisasi Normatif**

Komitmen organisasi normative ini berkaitan dengan gambaran perasaan keterikatan untuk terus berada di dalam organisasi. Menurut Weiner dalam Puspita, 2020, komitmen normative terhadap organisasi berkembang atas dasar sekelompok tekanan yang dirasakan karyawan selama sosialisasi awal (dari keluarga dan kultur), dan selama sosialisasi sebagai anggota baru dari organisasi dari organisasi.

Kelompok Aimopuramo yang terdiri dari 22 anggota kelompok tersebut, semuanya merupakan anggota keluarga. Dimana saling mengenal satu dengan yang lainnya. Sedangkan ketua kelompok Aimopuramo merupakan orang yang di tuakan/dihormati di antara keluarga. Sehingga hal ini memicu para anggota yang memiliki keterikatan secara emosional untuk berkomitmen lebih. Kampung Pigapu masih memegang teguh budaya. Sehingga mereka masih saling menghormati, terlebih orang yang di tuakan.

Penelitian Susanti dan Palupingdyah (2016) menyatakan bahwa, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi jika memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, memiliki keinginan untuk usaha mencapai tujuan organisasi, serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Ketua kelompok merupakan sosok yang dihormati, dan dipandang sebagai seorang yang mampu memberikan pengayoman bagi anggotanya yang juga merupakan keluarga. Sehingga, para anggota menaruh kepercayaan kepada ketua. Dalam kelompok Aimopuramo ini juga, ketua seringkali berperan sebagai pemimpin di dalam acara-acara atau kegiatan yang di selenggarakan di Kampung. Sehingga ada

kedekatan secara psikologis dan sosial antar sesama anggota kelompok.

Bagi anggota kelompok, kelompok Aimopuramo ini bukan hanya sekedar membantu meningkatkan penghasilan mereka, tetapi juga membantu memenuhi kebutuhan secara psikologis. Dimana ketua kelompok berperan juga sebagai orang tua, yang memberikan wejangan, atau bahkan membantu di saat anggota mengalami kesusahan Ketika di luar kelompok. Sehingga menciptakan bonding antara anggota kelompok dan juga ketua kelompok. Hal ini membuat anggota kelompok menjadi semakin erat dikarenakan ketua kelompok Aimopuramo memberikan bantuan yang sangat berharga bagi anggota bukan hanya sekedar penghasilan tambahan namun juga berupa kontrak psikologis yang tidak dapat dibalas kembali.

### **Komitmen Organisasi Continuity**

Komitmen organisasi continuity ini berkaitan dengan kesadaran anggota kelompok organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Sejak berdirinya kelompok ini, hingga saat ini, kelompok Aimopuramo selalu mendapatkan bantuan baik dari pemerintahan maupun pihak swasta untuk dapat menjalankan organisasi ini. Mulai dari bantuan berupa sarana dan prasarana hingga pelatihan bagi para anggota kelompok. Adapun bantuan yang sudah diterima di antaranya adalah bantuan dana dari Bank BRI Cabang Yapen, mesin oven dari Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Mimika, mesin press, kemasan teh Mangrove, rumah produksi, bahkan hingga ke alat-alat yang dibutuhkan untuk pengolahan teh seperti pisau, Loyang, gunting dan lainnya.

Adapun bentuk pelatihan yang di terima oleh kelompok Aimopuramo tersebut diantaranya, pelatihan penggunaan mesin-mesin, pelatihan perawatan mesin-mesin, manajemen keuangan, pelatihan pengolahan daun teh, promosi, dan lain sebagainya. Sehingga sangat minim para anggota kelompok yang memberikan investasi kepada organisasi ini. Dan dikarenakan permintaan pasar terkait produk ini masih sedikit dan belum secara kontinyu, sehingga para anggota kelompok terkadang untuk

memenuhi kebutuhan ekonominya dengan mencari ikan atau karaka (kepiting) di laut.

## **PENUTUP**

Dari hasil penelitian yang di lakukan di Kampung Pigapu untuk mengetahui Komitmen Organisasi Karyawan Kelompok Aimopuramo, yakni: (1) kelompok Aimopuramo memiliki komitmen organisasi afektif rendah, hal ini ditunjukkan bahwa masih kurangnya permintaan pasar sehingga mengakibatkan anggota kelompok kurang keterikatan dan kurang jelasnya pendapatan menyebabkan para anggota harus melakukan pekerjaan lainnya. (2) komitmen organisasi normative pada kelompok Aimopuramo ini tinggi, hal ini dapat ditunjukkan oleh adanya unsur budaya yang masih melekat di antara anggota yang merupakan keluarga. Sehingga, untuk pengelolaan manajemen kelompok Aimopuramo ini juga masih secara tradisional (3) komitmen organisasi continuity pada kelompok Aimopuramo masih rendah, hal ini terlihat dengan adanya hampir seluruh proses produksi dari awal terbentuknya organisasi hingga saat ini, mendapatkan bantuan baik dari sisi sarana dan prasarana hingga ke pelatihan SDM nya. Selain waktu, untuk investasi yang di berikan oleh anggota kelompok sendiri belum banyak.

Anggota dengan komitmen organisasi normative yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa harus melakukan kewajiban yang sudah menjadi tanggung jawabnya atas hak yang telah di berikan oleh organisasi. Anggota akan bertindak sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi, yang merupakan balasan anggota atas hak yang telah diterimanya dari kelompok. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi normative didasarkan pada pendekatan *obligation* yaitu komitmen seagai tekanan normative yang diinternalisasikan kepada anggota agar anggota bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan dari organisasi.

## **REFERENSI**

Abouraia, M. K., & Saad M. Othman. 2017. *Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intentions: The Direct Effects among Bank Representatives*. American Journal of

Industrial and Business Management, Vol 7, No 4.

Allen & Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-18.

Appelbaum, e., Bailey, T., Berg, P., Et al. (2000). *Manufacturing Advantage: Why High Performance Systems Pay Off*. Cornell University Press, Ithaca, NY.

Basrowi. 2014. *Kewirausahaan Untuk Perguruan Tinggi*. Bogor : Ghalia Indonesia.

McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World (5th ed.)*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.

Suryani Irma, *Factors Affecting Organizational Commitment*. JMI Vol 9 (1) 2018: 26-34.

Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization*. Prentice Hall. New Jersey.

Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen Analysis Journal*, 5(1), 77-86.

Puspita, Theresia Y. (2020). Pengaruh Persepsi Karakteristik Pekerjaan dan Dukungan Organisasi Terhadap OCB dengan Mediasi Komitmen Pertumbuhan dan Normatif Karyawan. *Jurnal Ilmiah Infokam*, Vol 16, No 1.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.

## **Sumber Internet:**

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13317/UMKM-Bangkit-Ekonomi-Indonesia-Terungkit.html>