

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang disusun dalam kelompok-kelompok, yang bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Dalam suatu organisasi terdapat struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional, sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. (<http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2010/05/hubungan-timbal-balik-manajemen-organisasi-dan-tata-kerja-2/>)

Organisasi terdiri atas organisasi formal dan organisasi informal. Organisasi formal adalah kumpulan dari dua orang atau lebih yang mengikatkan diri dengan suatu tujuan bersama secara sadar, serta membangun hubungan kerja yang rasional. Contoh: perseroan terbatas, yayasan, sekolah, dan negara. Salah satu contoh organisasi berbentuk formal yaitu yayasan. Yayasan (Inggris: *foundation*) adalah suatu badan hukum yang memunyai maksud dan tujuan bersifat sosial, keagamaan dan kemanusiaan, dan didirikan dengan memerhatikan

persyaratan formal yang ditentukan dalam undang-undang. Di Indonesia, yayasan diatur dalam Undang-undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan dan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan dari Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan berdasarkan Kitab Undang-Undang Perdata.

Organisasi diklasifikasikan berdasarkan pendapatan kas dan pengelurannya dibagi menjadi dua, yaitu organisasi profit dan non profit. Organisasi non profit sendiri ialah organisasi yang bersasaran pokok untuk mendukung suatu isu atau perihal yang menarik perhatian publik untuk suatu tujuan yang tidak komersil, tanpa ada perhatian terhadap hal-hal yang bersifat mencari laba atau keuntungan. Organisasi non profit tidak memiliki saham yang dapat dijual atau diperdagangkan oleh individu dan setiap kelebihan pendapatan terhadap biaya atau pengeluaran yang digunakan untuk memperbesar kemampuan pelayanan organisasi.

Organisasi nonprofit di Indonesia sangat banyak, dan beragam jenisnya. Ada yang bergerak dalam bidang seni dan budaya, sosial, keagamaan, kemanusiaan dan banyak lagi. Organisasi yang bergerak dalam bidang seni dan budaya adalah organisasi yang memiliki tujuan melestarikan dan mengembangkan seni dan budaya yang ada di Indonesia. Di Indonesia penyebaran organisasi yang bergerak di bidang seni dan budaya tidak merata, namun hampir setiap kota memilikinya. Di Jawa Barat misalnya, ada Paguyuban Pasundan, Selasar Sunaryo, dan Jendela Ide.

Salah satu yayasan non profit tertua di Bandung yang bergerak dalam

bidang seni dan budaya adalah Yayasan Jendela Ide. Jendela ide didirikan pada tahun 1995 oleh seniman Andar Manik dan Marintan Sirait dan sejak tahun 2009 berubah menjadi Yayasan Jendela Ide Indonesia. Yayasan ini adalah yayasan non profit yang benar-benar tidak ada sokongan dana apapun. Jendela ide merupakan sebuah lembaga budaya yang memfasilitasi ruang bagi anak, remaja, dan kaum muda beragam latar belakang ekonomi, sosial, budaya dan politik, termasuk di antaranya anak-anak berkebutuhan khusus. Jendela ide adalah yayasan yang mengedepankan keterbukaan berpikir, kebebasan berpendapat dan berekspresi, toleransi, memahami prinsip demokrasi dan kesetaraan, serta memegang teguh nilai-nilai kemanusiaan dan peduli lingkungan (jendelaide.org/).

Berdasarkan wawancara dengan kepala divisi Yayasan Jendela Ide, berikut adalah visi Jendela Ide yaitu menyediakan program bagi individu, komunitas, dan sekolah untuk terlibat serta menikmati aktifitas seni budaya, mengalami proses kreasi, mengapresiasi dan berinteraksi dengan berbagai estetika, yang merupakan bagian penting dalam pertumbuhan karakter. Selain itu Jendela Ide menghargai keberagaman dan keunikan individu maupun komunitas dalam mengekspresikan budayanya. Jendela ide juga memiliki beberapa misi melalui media seni, yaitu memfasilitasi anak dan remaja untuk; (1) berorientasi mengenai siapakah dirinya sebagai makhluk individu maupun sosial, (2) mengeksplorasi kemampuan diri secara kreatif dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari, (3) mengenal dan memahami ruang lingkup sosial dan lingkungan, (4) membantumengkaji kemampuan diri, (5) melakukan pendalaman serta berpikir kritis, (6) berperan aktif dalam menentukan nilai-nilai kehidupan yang berorientasi pada kemanusiaan

dan lingkungan yang berkelanjutan, sertamemahami bahwa gagasan, kerja maupun karya akan bermakna ketika mampu disinergikan dengan lingkup masyarakat yang lebih luas.

Berdasarkan visi dan misi yang dipaparkan sebelumnya, anggota jendela ide memiliki tujuan yang sama. Hubungan yang terbentuk antar anggota dengan organisasinya akan memiliki implikasi terhadap keputusan anggota untuk melanjutkan keanggotaannya dan berorganisasi. Hal tersebut disebut sebagai komitmen dalam berorganisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Yayasan Jendela Ide telah berdiri selama 20 tahun, dan sampai saat ini masih bertahan. Secara struktural yayasan ini terdiri atas pembina, ketua pelaksana, ketua divisi, koordinator acara, fasilitator dan anggota. Dalam kepengurusan Jendela Ide hubungan antara sesama anggota cukup kuat, saling terbuka dan bebas menyampaikan pendapat. Pendapat-pendapat ini terkait dengan mengusulkan ide ataupun gagasan untuk suatu acara yang akan dibuat ataupun membantu divisi lain mencari ide untuk memajukan acara yang akan dilaksanakan. Setiap divisi memunyai tanggung jawab masing-masing, namun tidak menutup kemungkinan jika ada divisi lain yang membutuhkan pertolongan, maka semuanya membantu satu sama lain. (jendelaide.org/)

Adapun divisi-divisi yang ada di yayasan ini adalah *Jendela Ide Cultural Institution For Children & Youth* (*Workshop* rutin & khusus, *Ekskul*, *Cultural Exchange*, *Kunjungan Sekolah*, dan *Talent*), *Training for Trainer* (Guru, LSM,

Management, dan *Trainer*), dan *Event* (Acara *Bandung Word Jazz* yang berubah jadi Kareba). Divisi-divisi ini pada awalnya terbentuk karena gagasan dari para pendiri yayasan yang ingin membangun sebuah tempat yang bisa memberi perhatian pada pengembangan cara berpikir, dan merangsang perspektif anak-anak dan remaja lewat pameran, workshop, pertemuan budaya, dan lainnya. Dari ketiga divisi tersebut masing-masing mempunyai ketua, koordinator dan team yang saling bekerja sama satu sama lain. Untuk sistem perekrutan tidak ada standar prosedur tersendiri, karena untuk menjadi anggota biasanya berdasarkan preferensi anggota Jendela Ide lainnya. Dalam hal karier sendiri di Yayasan Jendela Ide tidak terdapat jenjang karier.

Kegiatan-kegiatan yang dibawah oleh setiap divisi merupakan seluruh kegiatan aktif yang dijalani oleh yayasan ini. Berbagai kegiatan di atas, dikoordinasikan oleh divisi terkait yang dipimpin oleh ketua divisinya. Ketua divisi memertanggungjawabkannya di akhir kegiatan atau setiap bulannya pada Ketua Pelaksana. Setelah itu Ketua Pelaksana yang menyampaikan kepada Pembina organisasi. Pembina organisasi bertugas memantau kegiatan sekalipun tidak dilakukan secara rutin.

Melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan tentu saja yayasan ini memiliki pemasukan (*income*), namun tidak pasti dan tidak mengutamakan keuntungan *financial* bagi para anggotanya. Besarnya pendapatan tersebut belum dapat digunakan untuk menunjang kebutuhan *financial* anggotanya. Misalnya penghasilan dari kegiatan mengajar les-les musik untuk anak-anak, *training for trainer*, dan *workshop* ke sekolah-sekolah tidak memadai. Kegiatan lain, seperti

pementasan seni, pameran dan pertunjukan musik yaitu tergantung pada perusahaan yang menyponsori kegiatan tersebut saja. Jadi jika tidak ada acara, jendela ide bisa saja tidak mendapatkan penghasilan apapun sehingga uang yayasan tidak terisi.

Kondisi non profit dari yayasan tersebut menuntut komitmen dari anggotanya guna menunjang tercapainya tujuan yayasan. Komitmen dari setiap anggota akan bermakna pada berlangsungnya dan berkembangnya organisasi ini. Hal ini terlihat dari wawancara dengan ketua divisi Yayasan Jendela Ide, terdapat anggota yang bergabung lebih dari 10 tahun. Dengan bertahannya para anggota membuat Yayasan Jendela Ide bertahan selama 20 tahun organisasi ini. Sehingga dapat dikatakan komitmen anggota sangatlah berperan guna meningkatkan pengembangan organisasi. Inilah yang bisa menguatkan yayasan ini hingga saat ini. Menurut pandangan teoritis Meyer & Allen (1991), komitmen organisasi adalah suatu unsur atau konstruk psikologis yang menunjukkan relasi antara anggota organisasi dengan organisasinya dan keputusan anggota untuk tetap memertahankan keanggotaannya dalam organisasi yang bersangkutan. Untuk menumbuhkan komitmen anggota, anggota harus merasa dirinya tergabung dan memunyai keterikatan untuk menjalani tugasnya dengan sepenuh hati dan berusaha mewujudkan tujuan yang telah dicanangkan oleh yayasan tersebut.

Setiap anggota memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan organisasi yang dimilikinya. Anggota yang memiliki tipe *affective commitment* memiliki tingkah laku yang berbeda dengan anggota yang memiliki tipe *continuance commitment*. Individu yang ingin menjadi anggota organisasi akan

memiliki keinginan untuk melakukan usaha sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang merasa kurang nyaman menjadi anggota akan menghindari kerugian bagi dirinya, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal dan berusaha mencari organisasi atau kegiatan cadangan untuk mendapatkan keuntungan bagi dirinya. Sementara itu, komponen *normative commitment* yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki anggota. Komponen *normative* ini menimbulkan perasaan kewajiban pada anggota untuk memberi balasan atas apa yang diterimanya dari organisasi.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan penulis terhadap 10 anggota Yayasan Jendela Ide rata-rata memiliki alasan untuk bergabung karena merasa tertarik dengan organisasi dan karenanya ingin mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada di dalam organisasi ini. Seiring berjalannya waktu, para anggota memunyai persepsi yang berbeda-beda mengenai Yayasan Jendela Ide ini. Kebanyakan dari mereka merasa nyaman berada ditengah-tengah anggota organisasi. Selain itu, organisasi ini juga dapat mengembangkan diri para anggotanya dan memberikan banyak pengalaman, serta dapat membuat anggota merasa bangga dengan prestasi yang diraih bersama organisasi tersebut. Ada pula yang menyebutkan bahwa bagi dirinya organisasi ini adalah keluarga kedua, dan ingin terus bergabung dan memajukan organisasi ini selagi mampu.

Selanjutnya dalam survey awal, para anggotanya mengakui tidak mendapatkan keuntungan secara finansial, namun organisasi ini memberikan keuntungan dalam hal lain. Para anggota yang tergabung mengakui nyaman secara

psikologis, organisasi ini juga dapat mengembangkan diri dalam segi kreatifitas dan kemampuan seni yang mereka miliki. Para anggota juga mengakui bahwa rasa percaya dirinya meningkat karena terbiasa untuk tampil di depan umum (*perform*). Keuntungan lainnya ialah bertambahnya wawasan seni dan budaya dari berbagai etnik.

Alasan para anggota bertahan di dalam organisasi ini ialah karena hubungan yang dekat antara para anggotanya. Hal ini membuat para anggota merasa senang untuk terlibat di dalam setiap kegiatan yang ada. Di dalam organisasi ini juga, para anggota bebas mengeluarkan pendapat atau ide. Kebijakan-kebijakan yang ada di organisasi ini dinilai adil dan cenderung menguntungkan bagi para anggotanya sehingga dengan mudah diterima dan dijalani oleh anggotanya.

Dari fakta yang dipaparkan dan berdasarkan hasil survey awal dirasakan bahwa komitmen adalah variable penting yang harus dimiliki setiap anggota organisasi non profit. Hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian mengenai “tipe komitmen organisasi pada anggota yayasan Jendela Ide Bandung” beserta data sosiodemografis dari subjek yang bisa melengkapi hasil dari penelitian yang akan dilakukan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka ingin diketahui seperti apakah gambaran tipe komitmen organisasi yang paling menonjol pada yayasan jendela ide di kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

Maksud dari penelitian ini adalah ingin melakukan pengukuran terhadap tipe komitmen organisasi pada anggota yayasan jendela ide di kota Bandung.

1.3.2 Tujuan

Tujuandari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tipe komitmen organisasi pada anggota yayasan jendela ide, yang tercermin melalui *affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment*.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Memberikan informasi tambahan kepada bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai komitmen yang dimiliki oleh anggota yayasan jendela ide di kota Bandung.
- 2) Memberikan informasi bagi penelitian selanjutnya khususnya yang berhubungan dengan komitmen organisasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- 1) Memberikan informasi kepada anggota Yayasan Jendela Ide mengenai komitmen diri, sejauh mana komitmen yang dimiliki anggota sehingga dapat berpengaruh pada kemajuan Yayasan Jendela Ide.
- 2) Penelitian ini dapat menjadi gambaran bagi yayasan jendela ide mengenai

tipe komitmen yang dimiliki anggota Yayasan Jendela Ide dan bagaimana tindak lanjut pada yayasan tersebut.

1.5 Kerangka Pikir

Pada saat masuk dalam suatu organisasi, anggota sebagai penggerak dalam suatu organisasi dipastikan harus menyetujui suatu kontrak perjanjian yang disepakati oleh pihak organisasi dan dirinya sendiri. Kontrak awal tersebut itu akan mempengaruhi komitmen anggota terhadap organisasi yang ia ikuti. Hal ini juga akan terlihat dari bagaimana tingkah laku dan cara individu dalam bekerja di organisasi tersebut, yang akan memperlihatkan komitmen dari diri individu itu sendiri.

Seiring berjalannya waktu para anggota akan memiliki opini masing-masing mengenai organisasinya. Opini tersebut bisa berupa hasil dari perasaan yang positif ataupun perasaan negatif. Pada pengaplikasiannya anggota bisa memperlihatkan sikap kerjanya terhadap organisasinya itu. Sikap seperti apa yang dimunculkan oleh individu secara tidak langsung mencerminkan komitmen dari diri individu tersebut. Sikap dari anggota akan berpengaruh pada hasil kerjanya pada organisasi dan hasil kerja yang diharapkan oleh organisasi lah yang akan memajukan organisasi tersebut, oleh karena nya sikap anggota sangat berpengaruh pada kelangsungan hidup organisasi guna tercapainya tujuan organisasi yang efisien dan efektif.

Yayasan Jendela Ide ini telah berdiri sejak 1995 hingga sekarang, dan menghasilkan karya seni dan berbagai acara yang membanggakan. Ini tentu saja

perlu adanya kerjasama antar anggota. Sikap dan pola kerja yang dilakukan team dari Jendela Ide ini yang membuat mereka bertahan selama ini dan masih tetap eksis sebagai yayasan yang berkembang dalam seni dan budaya.

Organisasi yang bergerak dalam bidang seni dan budaya akan selalu mengembangkan seni dan budaya agar tidak mati tenggelam dimakan waktu. Oleh karena itu, anggota memiliki tuntutan untuk terus mengembangkan seni dan budaya serta kreasi-kreasi lain untuk terus mempertahankan seni dan budaya di Indonesia. Namun tidak semua tuntutan anggota itu bisa terpenuhi jika tidak sesuai dengan syarat yang diberlakukan oleh perusahaan.

Disinilah dapat dilihat bagaimana komitmen para anggota terhadap sebuah organisasi yang diikutinya, setelah diberikan tuntutan-tuntutan yang sedang digencarkan oleh organisasi tersebut, maka dapat dijabarkan bahwa komitmen organisasi itu sebagai suatu keadaan psikologis yang mengarakteristikan hubungan antara anggota dan organisasi, serta memiliki implikasi dalam keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi (Meyer & Allen, 1997).

Meyer & Allen, (1997) melakukan penggabungan konsep komitmen berdasarkan konsep konsep komitmen yang telah dikemukakan sebelumnya. Masing- masing konsep mencerminkan tiga komponen komitmen yaitu, *affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment*.

Affective commitment diartikan sebagai ikatan emosional terhadap organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan komitmen pada organisasi atau keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Anggota dengan *affective*

commitment yang tinggi mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, akan terlibat penuh dalam kegiatan-kegiatan organisasi, serta sangat menyenangi keanggotaannya dalam organisasi. Anggota dengan *affective commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena memang menginginkan hal tersebut (*want*). Anggota Yayasan Jendela Ide menyatakan bahwa mereka berkomitmen di Yayasan ini karena mereka merasa nyaman dan senang terlibat secara penuh di dalam organisasi ini. Mereka juga merasa senang dengan seluruh anggota tim yang ada, mereka merasa diri mereka adalah keluarga dari Yayasan ini. Mereka bertahan karena merasakan kenyamanan.

Continuance commitment diartikan sebagai komitmen yang didasarkan pada kerugian yang diasosiasikan anggota jika mereka meninggalkan organisasi. *Continuance commitment* terlihat dari tidak adanya alternatif lain kecuali tetap bertahan dalam organisasi karena jika tidak maka anggota akan mengalami kerugian (*side bets*) yang akan dialami bila meninggalkan organisasi. Anggota dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena membutuhkannya (*need*). Anggota Yayasan Jendela Ide menyatakan bahwa mereka berkomitmen di organisasi ini, karena berpikir tentang kerugian-kerugian yang akan didapatkan saat mereka meninggalkan organisasi tersebut. Anggota Yayasan Jendela Ide bertahan disebabkan oleh adanya kebutuhan-kebutuhan yang tidak mungkin akan terpenuhi di tempat lain, seperti misalnya relasi yang kuat, fasilitas seni dan tempat yang memadai, serta dari segi kekeluargaan yang mungkin tidak akan di dapatkan dari organisasi lain.

Normative commitment adalah komitmen yang dirasa sebagai sebuah

kewajiban oleh anggota. *Normative commitment* berasal dari keyakinan seseorang untuk bertanggung jawab dan merasa wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi, dengan demikian, *normative commitment* merupakan seberapa besar loyalitas anggota terhadap organisasi. Anggota yang memiliki *normative commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena memang sudah seharusnya begitu (*ought to*). Anggota Yayasan Jendela Ide berkomitmen dalam organisasi itu dikarenakan memang sebuah keharusan untuk mereka bertanggung jawab atas apa yang telah mereka dapatkan di dalam organisasi. Mereka bertahan disebabkan karena anggapan mereka yang memang seharusnya begitu.

Dalam setiap individu terdapat 3 komponen komitmen tersebut, namun derajatnya berbeda-beda. Bila seorang anggota memiliki *affective*, *continuance*, dan *normative commitment* yang tinggi, artinya anggota tersebut merasa senang dan nyaman berada dalam organisasi, mereka juga berpikir bahwa akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi, dan merasa wajib untuk terus berada dalam organisasi. Namun bila seorang anggota memiliki *affective*, *continuance*, dan *normative commitment* yang rendah, artinya anggota tersebut merasa kurang nyaman berada dalam organisasi, ia tidak merasa menjadi bagian dari organisasi. Anggota tersebut juga tidak mengalami kerugian apabila ia meninggalkan organisasi, dan merasa tidak memiliki tanggung jawab untuk ada dalam organisasi. Sedangkan anggota dengan *affective commitment* tinggi serta *continuance* dan *normative* yang rendah, anggota tersebut merasa sangat nyaman berada dan bekerja bersama dalam organisasi dan ingin selalu terlibat dalam segala kegiatan yang ada. Anggota tidak akan mengalami kerugian jika

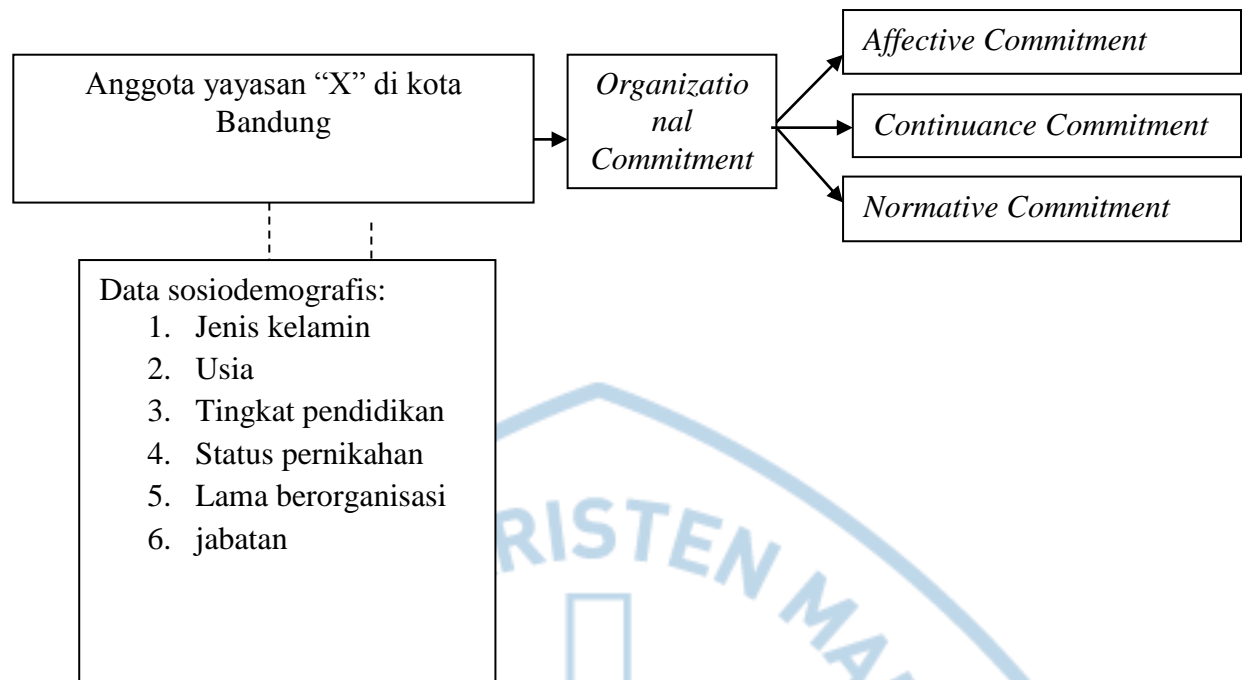
meninggalkan organisasi ini, dan juga tidak memiliki kewajiban untuk terus ada dalam organisasi. Anggota yang seperti ini sangat menyukai pekerjaannya, namun apabila dirinya memiliki kesempatan serta penghasilan yang melebihi apa yang dirinya dapat dalam organisasi ini, dirinya akan pergi meninggalkan organisasi dan memilih pekerjaan lain yang lebih menguntungkan bagi dirinya. Idealnya setiap organisasi membutuhkan *affective commitment* yang tinggi dari setiap anggotanya, karena anggota dengan *affective commitment* yang tinggi akan mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi, terlibat penuh dalam segala kegiatan yang dilakukan organisasi, dan akan berpikir sama mengenai pencapaian visi dan misi yang ada dalam organisasi, namun pada kenyataannya setiap anggota tidak selalu memiliki *affective commitment* yang tinggi, itu tercermin dalam perilaku keseharian anggota dalam organisasi tersebut.

Untuk memberikan temuan yang komprehensif, penulis juga mencari tahu mengenai data sosiodemografis dari subjek. Data sosiodemografis subjek, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama berorganisasi, posisi atau peran dalam organisasi, dan status perkawinan.

Jenis kelamin berpengaruh pada komitmen seseorang. Komitmen lebih kuat pada wanita, karena wanita lebih banyak menghadapi rintangan sehingga keanggotaannya dirasa lebih penting (Meyer & Allen, 1997). Di dalam Yayasan Jendela pimpinan utama sekaligus pencetus yayasan ini adalah seorang wanita dan masih bertahan hingga saat ini guna memajukan yayasan yang ia buat sejak lama. Namun anggota dari Yayasan Jendela Ide ini kebanyakan berjenis kelamin laki-laki, karena kesesuaian kegiatan-kegiatan yang ada pada Yayasan juga.

Komitmen akan lebih kuat terdapat pada orang yang lebih tua usianya dan memiliki pengalaman berorganisasi yang lama di dalam organisasi tersebut. Oleh karena nya seseorang akan memilih bertahan dalam organisasi karena merasa dirinya layak dan cukup mampu mempertahankan jalannya organisasi. Pada Yayasan Jendela ide hal ini terdapat pada bagian pemimpin organisasi yang telah berperan lama dalam memajukan organisasi dan masih bertahan hingga saat ini.

Dalam hal pendidikan, komitmen berbanding terbalik, semakin tinggi tingkat pendidikan, maka komitmennya akan lebih lemah (Meyer & Allen, 1997). Karena pada dasarnya orang yang berpendidikan tinggi akan merasa dirinya mampu mendapatkan lebih dan tidak hanya sekedar berkomitmen saja, mereka ingin mendapatkan imbalan yang jelas juga atas apa yang telah diberikannya. Pada Yayasan Jendela ide, orang-orang yang cukup berpendidikan tinggi ada pada posisi-posisi yang cukup berperan penting tidak hanya sekedar anggota saja. Status perkawinan berperan pada komitmen seseorang karena dirasa orang yang sudah berstatus kawin atau berkeluarga, maka mempunyai tanggung jawab yang jelas untuk menafkahi keluarganya. Kebutuhan-kebutuhan *financial* dirasa sangat penting dan ini berpengaruh pada komitmen seseorang dalam suatu organisasi atau pekerjaan yang ia jalani. Di dalam Yayasan Jendela Ide yang status jelasnya yayasan non profit dengan pendapatan *financial* dirasa sekedar cukup saja dan tidak menjanjikan, orang dituntut untuk memilih untuk bertahan atautkah mencari keuntungan yang lebih jelas lain di tempat lain.



Bagan kerangka pikir 1.5

1.6 Asumsi Penelitian

Dari kerangka pikir tersebut, dapat ditarik asumsi bahwa:

- 1) Perlu adanya komitmen pada anggota yayasan jendela ide agar bisa bertahan dalam organisasi.
- 2) Komitmen para anggota juga menguatkan organisasi, mempertahankan dan juga dapat lebih menumbuhkembangkan organisasi.
- 3) Setiap anggota memiliki ketiga komponen komitmen dalam dirinya, namun yang membedakan adalah derajat komitmen tersebut. Bisa saja dalam satu individu memiliki *affective*, *continuance*, dan *normative commitment* yang tinggi ataupun sebaliknya ketiga nya rendah.
- 4) Idealnya suatu organisasi membutuhkan *affective commitment* yang tinggi dari setiap anggotanya, karena anggota dengan *affective commitment* yang tinggi akan mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi, terlibat penuh dalam segala kegiatan yang dilakukan organisasi, dan akan berpikir sama mengenai pencapaian visi dan misi yang ada dalam organisasi.